

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dilakukan mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja tenaga kependidikan yang dimediasi oleh kepuasan kerja di Universitas Setia Budi Surakarta. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana dan berganda diperoleh kesimpulan:

- a. Kesimpulan dari hipotesis 1 : Motivasi kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (X2), hal ini ditunjukkan oleh hasil t hitung $3,019 > 1,990$, sehingga H_0 ditolak, artinya variabel motivasi kerja (X1) ada pengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (X2).
- b. Kesimpulan hipotesis 2 : Motivasi kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini ditunjukkan oleh hasil t hitung $2,729 > 1,991$, sehingga H_0 ditolak, artinya variabel motivasi kerja (X1) ada pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- c. Kesimpulan hipotesis 3 : Kepuasan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini ditunjukkan oleh hasil t hitung $2,133 > 1,991$, sehingga H_0 ditolak, artinya variabel

kepuasan kerja (X2) ada pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

- d. Kesimpulan hipotesis 4 : Motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini ditunjukkan oleh hasil F hitung $8,802 > 3,12$, sehingga H_0 ditolak, artinya variabel motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara bersama-sama ada pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas penulis hendak memberikan beberapa saran yang mungkin dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah selanjutnya dalam merumuskan kinerja karyawan, antara lain:

1. Bagi lembaga, dalam hal ini instansi pendidikan Universitas Setia Budi Surakarta agar tetap meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja karena baik motivasi kerja maupun kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan baik secara partial dan simultan. Selain itu untuk tetap memperhatikan dan meningkatkan faktor lain yang mempengaruhi Kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti, agar memperhatikan motivasi dan kepuasan kerja untuk menganalisis kinerja karyawan, pada penelitian selanjutnya perlu pengembangan pendekatan dan variabel yang berbeda untuk melihat kinerja karyawan

3. Bagi akademisi dan pembaca, untuk melihat kinerja karyawan bisa didekati dengan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja. Selain dilihat dari faktor motivasi kerja dan kepuasan kerja perlu untuk penambahan variabel untuk meningkatkan objektivitas. Selain itu pendekatan yang digunakan lebih bervariasi sehingga bisa menghasilkan kesimpulan yang lebih realistis. Penelitian ini selanjutnya juga bisa dijadikan referensi penelitian untuk mengukur motivasi kerja dan kepuasan kerja.

KEPUSTAKAAN

- Ranihusna, Desti. 2010. Efke Rantai Motivasi Pada Kinerja Karyawan. Dalam *Jurnal Dinamika Manajemen*. JDM Vol. 1, No. 2, 2010, pp: 90-103. Semarang : Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2007. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks. ----- . 2009. *Manajemen SDM buku 1*, Jakarta : Indeks.
- Ghozali, Imam.
2006. *Aplikasi Analisis Multivariate*, Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson. 2002. *Organization*. Terjemahan Nunuk Adiarni. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan keduabelas. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Irawati, Rina. 2011. Pengaruh Kemampuan Manajerial dan Motivasi Terhadap Kinerja Pewirausaha Kecil/Mikro Melalui Kepuasan Kerja. *Disertasi*. Malang. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE).
- Koesmono H. Teman, 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur, *Disertasi*, Surabaya. Universitas Airlangga.
- Luthans, Fred, 2006, *Organizational Behavior*, 9 Edition, McGraw- Hill Companies, New York.
- Mahesa, Deewar. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating di PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java). *Disertasi*. Semarang .Program Studi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Malhorta, Naresh K. 2005. *Riset Pemasaran*. Terjemahan Soleh Rusyadi. Jakarta PT.Indeks Kelompok Gramedia.

- Mangkunegara AP. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Murti, Harry dan Srimulyani. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Disertasi*, Madiun. Program Studi Manajemen Universitas Katolik Widya Mandala.
- Mutmainah, Hestin. 2013. Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Peran Supervisor Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Paguyuban Batik Laweyan Surakarta. *Disertasi*. Surakarta. STIE.
- Prabu, Anwar. 2005. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. Dalam *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, Volume 3, nomor 6, Desember 2005.
- Prawirosoentono, S. 2007. *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE
- Purwanto , Sony Bagus. 2011. Pengaruh Komunika, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Proyek Pondasi Tower di Timor Leste PT Cahaya Inspirasi Indonesia. *Disertasi*. Malang. Program Pasca Sarjana FEB-Universitas Brawijaya.
- Robbins, Stephen, 2006. *Perilaku Organisasi*. Yakarta: Prenhallindo.
- Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Siswanto, HB. 2008. *Pengantar Manajemen*. Cetakan keempat. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Subagyo. 2010. *Marketing In Business*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. 2005. *Statistik Untuk Penelitian*. Jakarta: Alfabeta. -----, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah. 2008. *Pengantar Manajemen*. Edisi Pertama. Cetakan Ketiga. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Supomo, Bambang dan Indriantoro, Nur. 2005. *Metodologi Penelitian Bisnis*. BPFE Yogyakarta.
- Syaiin, Subakti. 2008. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan. *Disertasi*. Sumatera. Tesis dipublikasikan. Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara.

LAMPIRAN

KUESIONER

Kepada Yth:

Karyawan Universitas Setia Budi Surakarta

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan skripsi penelitian program Sarjana satu di Universitas Setia Budi Surakarta, Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Albrici Bahy

NIM : 08100189 L

Program Studi : S1 Manajemen

Konsentrasi : Rumah Sakit

termotivasi untuk melakukan penelitian skripsi tentang “PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA DI UNIVERSITAS SETIA BUDI SURAKARTA”. Tujuan dari penyebaran kuesioner ini untuk tujuan ilmiah dan tidak ada maksud selain itu. Keberhasilan dari penelitian ini sangat tergantung pada saudara dalam mengisi kuesioner dengan sejujur-jujurnya, selanjutnya akan penulis gunakan sebagai bahan penulisan skripsi.

Berkaitan dengan penelitian skripsi yang saya lakukan, saya mohon bantuan dan partisipasinya untuk mengisi kuesioner ini dan identitas anda saya jamin kerahasiaannya.

Atas perhatian dan kerjasamanya, penulis mengucapkan terima kasih.

Hormat saya.

Albrici bahy

Petunjuk Pengisian Kuesioner

- ❖ Bapak/Ibu di mohon untuk mengisi identitas dengan lengkap.
- ❖ Mohon dijawab semua pertanyaan dibawah ini dengan memberikan tanda centang (√) pada jawaban yang sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu karyawan.

Keterangan Jawaban

- SS : Sangat Setuju nilai 5
S : Setuju nilai 4
N : Netral nilai 3
TS : Tidak Setuju nilai 2
STS : Sangat Tidak Setuju nilai 1

Penjelasan kuesioner

Penelitian ini terdiri dari tiga (3) variabel yaitu variabel motivasi sebagai variabel independen, variabel kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi dan variabel kinerja sebagai variabel dependen.

Penyebaran kuesioner di bagi menjadi 2 sesi yakni :

- ❖ Sesi pertama : penyebaran kuesioner mengenai variabel motivasi dan variabel kepuasan kerja, dalam variabel ini pertanyaannya ditujukan ke semua tenaga kependidikan (karyawan) di setiap unit/bidang kerja Universitas Setia Budi Surakarta, terkecuali kepala unit/bidang.
- ❖ Sesi kedua : penyebaran kuesioner mengenai variable kinerja, dalam variabel ini pertanyaannya di khususkan ke kepala unit/bidang karena isi pertanyaan dari variable kinerja mengenai penilaian kepala unit/bagian terhadap bawahannya.

Oleh karena itu saya mohon kepada Bapak/Ibu untuk mengisi identitas dengan lengkap dan menjawab setiap pertanyaan kuesioner yang tertera.

KUESIONER
PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA
KEPENDIDIKAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA
DI UNIVERSITAS SETIA BUDI SURAKARTA

Identitas responden

Nama : (nama/inisial)

Unit Kerja/Bagian : (wajib diisi)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan : SLTP SLTA
 Akademi D-3
 Sarjana S1/S2

Masa Kerja : < 2 tahun
 2 - 10 tahun
 11- 19 tahun
 ≥ 20 tahun

Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pekerjaan atau tugas yang bersangkutan kerjakan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.					
2	Yang bersangkutan melakukan pekerjaan secara teratur dan rapi.					
3	Jumlah pekerjaan yang bersangkutan kerjakan dapat selesai setiap hari sesuai target.					
4	Jumlah pekerjaan yang bersangkutan kerjakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
5	Pemahaman terhadap suatu pekerjaan, yang bersangkutan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang di telah ditetapkan Universitas Setia Budi Surakarta.					
6	Keterampilan dan pengetahuan yang bersangkutan berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan.					
7	Dalam bekerja yang bersangkutan bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.					

8	Dalam bekerja yang bersangkutan berkomunikasi dengan baik.					
9	Dalam bekerja yang bersangkutan mampu bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan Universitas Setia Budi Surakarta.					
10	Ysng bersangkutan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.					
11	Yang bersangkutan mampu menyelesaikan pekerjaan diatas rata-rata tenaga kependidikan lain.					

Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Setiap pekerjaan yang diberikan menjadikan suatu yang menantang bagi saya.					
2	Bidang pekerjaan pada bagian saya sungguh-sungguh membutuhkan keterampilan yang khusus untuk melakukannya.					
3	Saya memiliki hubungan yang erat dengan semua karyawan					
4	Hasil kerja yang saya selesaikan sesuai dengan insentif yang diberikan pada saya.					
5	Saya mau untuk melakukan pekerjaan ini hanya karena uang/gaji.					
6	Kompensasi yang saya dapatkan sesuai dengan pekerjaan saya.					
7	Saya bekerja dengan jumlah waktu dan jumlah pekerjaan secara tepat					
8	Saya bekerja ekstra keras jika atasan akan mengevaluasi pekerjaan saya					
9	Jika memperoleh teguran dari pemimpin, saya tidak mudah menyerah, tetapi semakin termotivasi.					
10	Saya suka melaksanakan tugas yang menantang.					

Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya puas terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada saya saat ini					
2	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan untuk jenjang karier di institusi ini.					
3	Dalam melakukan pekerjaan saya dibantu oleh rekan sejawat.					
4	Atasan langsung memberikan dukungan atas tanggung jawab atau pekerjaan yang diberikan.					
5	Saya puas dengan tingkat kemajuan kerja yang saya kerjakan.					
6	Saya merasa puas dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya					
7	Saya merasa puas apabila gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban atau tanggung jawab yang diberikan.					
8	pimpinan dimana saya bekerja memberikan dukungan kepada saya.					

Correlations: Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.238*	.261*	.296**	.174	.239*	.182	.109	.150	.060	.306**	.445**
	Sig. (2-tailed)		.033	.019	.008	.122	.033	.105	.336	.184	.597	.006	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y2	Pearson Correlation	.238*	1	.185	.285*	.256*	.100	.273*	.275*	.303**	.199	.111	.515**
	Sig. (2-tailed)	.033		.100	.010	.022	.377	.014	.013	.006	.077	.329	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y3	Pearson Correlation	.261*	.185	1	.258*	.349**	.314**	.240*	.431**	.350**	.027	.208	.577**
	Sig. (2-tailed)	.019	.100		.021	.001	.005	.032	.000	.001	.814	.064	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y4	Pearson Correlation	.296**	.285*	.258*	1	.324**	.337**	.255*	.172	.331**	.168	.191	.548**
	Sig. (2-tailed)	.008	.010	.021		.003	.002	.022	.128	.003	.137	.090	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y5	Pearson Correlation	.174	.256*	.349**	.324**	1	.388**	.265*	.382**	.498**	.225*	.227*	.655**
	Sig. (2-tailed)	.122	.022	.001	.003		.000	.017	.000	.000	.045	.043	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y6	Pearson Correlation	.239*	.100	.314**	.337**	.388**	1	.323**	.403**	.392**	.222*	.183	.625**
	Sig. (2-tailed)	.033	.377	.005	.002	.000		.003	.000	.000	.048	.105	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y7	Pearson Correlation	.182	.273*	.240*	.255*	.265*	.323**	1	.409**	.623**	.306**	-.026	.643**
	Sig. (2-tailed)	.105	.014	.032	.022	.017	.003		.000	.000	.006	.821	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y8	Pearson Correlation	.109	.275*	.431**	.172	.382**	.403**	.409**	1	.608**	.096	-.032	.640**
	Sig. (2-tailed)	.336	.013	.000	.128	.000	.000	.000		.000	.397	.779	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y9	Pearson Correlation	.150	.303**	.350**	.331**	.498**	.392**	.623**	.608**	1	.128	.006	.730**
	Sig. (2-tailed)	.184	.006	.001	.003	.000	.000	.000	.000		.260	.960	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y10	Pearson Correlation	.060	.199	.027	.168	.225*	.222*	.306**	.096	.128	1	.188	.461**

	Sig. (2-tailed)	,597	,077	,814	,137	,045	,048	,006	,397	,260		,095	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y11	Pearson Correlation	,306**	,111	,208	,191	,227*	,183	-,026	-,032	,006	,188	1	,351**
	Sig. (2-tailed)	,006	,329	,064	,090	,043	,105	,821	,779	,960	,095		,001
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y	Pearson Correlation	,445**	,515**	,577**	,548**	,655**	,625**	,643**	,640**	,730**	,461**	,351**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations: Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	X1
X1_1	Pearson Correlation	1	,314**	,311**	,475**	,185	,342**	,394**	,228*	,365**	,450**	,627**
	Sig. (2-tailed)		,005	,005	,000	,101	,002	,000	,042	,001	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1_2	Pearson Correlation	,314**	1	,412**	,209	,346**	,185	,222*	,396**	,210	,333**	,612**
	Sig. (2-tailed)	,005		,000	,062	,002	,100	,048	,000	,061	,003	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1_3	Pearson Correlation	,311**	,412**	1	,217	,283*	,180	,303**	,239*	,204	,339**	,558**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000		,053	,011	,109	,006	,032	,069	,002	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1_4	Pearson Correlation	,475**	,209	,217	1	,268*	,592**	,249*	,384**	,497**	,482**	,684**
	Sig. (2-tailed)	,000	,062	,053		,016	,000	,026	,000	,000	,000	,000

	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1_5	Pearson Correlation	,185	.346**	.283*	.268*	1	.228*	.478**	.414**	,173	.232*	.607**
	Sig. (2-tailed)	,101	,002	,011	,016		,042	,000	,000	,124	,038	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1_6	Pearson Correlation	.342**	,185	,180	.592**	.228*	1	.370**	.264*	.509**	.278*	.619**
	Sig. (2-tailed)	,002	,100	,109	,000	,042		,001	,018	,000	,012	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1_7	Pearson Correlation	.394**	.222*	.303**	.249*	.478**	.370**	1	.221*	.344**	.296**	.631**
	Sig. (2-tailed)	,000	,048	,006	,026	,000	,001		,048	,002	,008	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1_8	Pearson Correlation	.228*	.396**	.239*	.384**	.414**	.264*	.221*	1	,136	.221*	.603**
	Sig. (2-tailed)	,042	,000	,032	,000	,000	,018	,048		,228	,048	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1_9	Pearson Correlation	.365**	,210	,204	.497**	,173	.509**	.344**	,136	1	.504**	.606**
	Sig. (2-tailed)	,001	,061	,069	,000	,124	,000	,002	,228		,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1_10	Pearson Correlation	.450**	.333**	.339**	.482**	.232*	.278*	.296**	.221*	.504**	1	.649**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,002	,000	,038	,012	,008	,048	,000		,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1	Pearson Correlation	.627**	.612**	.558**	.684**	.607**	.619**	.631**	.603**	.606**	.649**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations: Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2
X2_1	Pearson Correlation	1	,205	,321**	,347**	,466**	,639**	,370**	,255*	,632**
	Sig. (2-tailed)		,068	,004	,002	,000	,000	,001	,022	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2_2	Pearson Correlation	,205	1	,156	,343**	,235*	,477**	,441**	,365**	,614**
	Sig. (2-tailed)	,068		,168	,002	,036	,000	,000	,001	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2_3	Pearson Correlation	,321**	,156	1	,428**	,303**	,226*	,198	,404**	,616**
	Sig. (2-tailed)	,004	,168		,000	,006	,044	,079	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2_4	Pearson Correlation	,347**	,343**	,428**	1	,377**	,239*	,299**	,710**	,738**
	Sig. (2-tailed)	,002	,002	,000		,001	,032	,007	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2_5	Pearson Correlation	,466**	,235*	,303**	,377**	1	,732**	,378**	,321**	,674**
	Sig. (2-tailed)	,000	,036	,006	,001		,000	,001	,004	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2_6	Pearson Correlation	,639**	,477**	,226*	,239*	,732**	1	,415**	,169	,672**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,044	,032	,000		,000	,135	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2_7	Pearson Correlation	,370**	,441**	,198	,299**	,378**	,415**	1	,357**	,638**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,079	,007	,001	,000		,001	,000

	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2_8	Pearson Correlation	.255*	.365**	.404**	.710**	.321**	,169	.357**	1	.714**	
	Sig. (2-tailed)	,022	,001	,000	,000	,004	,135	,001		,000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2	Pearson Correlation	.632**	.614**	.616**	.738**	.674**	.672**	.638**	.714**	1	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability: Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	80	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,782	11

Reliability: Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	80	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,816	10

Reliability: Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X2)

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	80	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	80	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,807	8

Regression: Regresi sederhana**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1 ^b		Enter

a. Dependent Variable: X2

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.323 ^a	.105	.093	3,22531

a. Predictors: (Constant), X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94,795	1	94,795	9,113	.003 ^b
	Residual	811,405	78	10,403		
	Total	906,200	79			

a. Dependent Variable: X2

b. Predictors: (Constant), X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,142	3,006		7,034	,000
	X1	,250	,083	,323	3,019	,003

a. Dependent Variable: X2

Regression: Analisis Regresi Linear Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b		Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.431 ^a	,186	,165	3,60510

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Regression: Uji F Statistik

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	228,801	2	114,400	8,802	.000 ^b
	Residual	1000,749	77	12,997		
	Total	1229,550	79			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Regression: Uji t Statistik

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,666	4,295		5,976	,000
	X1	,267	,098	,296	2,729	,008
	X2	,270	,127	,232	2,133	,036

a. Dependent Variable: Y