

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat diperoleh kesimpulan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan sedangkan motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan, hal ini didukung dari:
 - a. Hasil uji t menunjukkan bahwa variable motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Berarti hipotesis ketiga yang menyatakan variable motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta terbukti kebenarannya.
 - b. Koefisien regresi variable motivasi sebesar $0,350 (\beta_1)$ bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen karyawan. Artinya ketika motivasi karyawan meningkat, maka komitmen karyawan semakin baik.
2. Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan, hal ini didukung dari:

- a. Hasil uji t menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$. Berarti hipotesis keempat yang menyatakan variable kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta terbukti kebenarannya.
 - b. Koefisien regresi variable kepuasan kerja sebesar $0,313 (\beta_2)$ bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen karyawan. Artinya ketika kepuasan kerja karyawan meningkat, maka komitmen karyawan semakin baik.
3. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini didukung dari:
- a. Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0,047 < 0,05$. Berarti hipotesis kedua yang menyatakan variable motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di RumahSakit PKU Muhammadiyah Surakarta terbukti kebenarannya.
 - b. Koefisien regresi variable kepuasan kerja sebesar $0,206 (\beta_1)$ bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika motivasi karyawan meningkat, maka kinerja karyawan semakin baik.
4. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini didukung dari:

- a. Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$. Berarti hipotesis keenam yang menyatakan variable disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta terbukti kebenarannya.
 - b. Koefisien regresi variable disiplin kerja sebesar $0,322 (\beta_2)$ bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika disiplin karyawan meningkat, maka kinerja karyawan semakin baik.
5. Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini didukung dari:
- a. Hasil uji t menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$. Berarti hipotesis kelima yang menyatakan variable kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta terbukti kebenarannya.
 - b. Koefisien regresi variable kepuasan kerja sebesar $0,323 (\beta_3)$ bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika kepuasan kerja karyawan meningkat, maka kinerja karyawan semakin baik.

6. Variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini didukung dari:
 - a. Hasil uji t menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0,045 < 0,05$. Berarti hipotesis pertama yang menyatakan variable komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta terbukti kebenarannya.
 - b. Koefisien regresi variable komitmen organisasi sebesar 0,208 (β_4) bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika komitmen kerja karyawan meningkat, maka kinerja karyawan semakin baik.
7. Dengan menggunakan analisis uji beda ditemukan bahwa variabel kinerja, motivasi dan disiplin kerja antara karyawan medis dan non medis tidak ada perbedaan persepsi, sedangkan untuk variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terdapat persepsi yang berbeda antara karyawan medis dan non medis.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini mempunyai keterbatasan, oleh karena itu keterbatasan ini perlu lebih diperhatikan untuk peneliti-peneliti berikutnya. Keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini menggunakan teknik kuesioner sehingga dalam pelaksanaannya peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden, dimana bias saja responden tidak jujur atau tidak serius dalam menjawab, sehingga memungkinkan terjadinya bias data yang diperoleh.
2. Pada saat responden sudah mengisi pertanyaan kuisisioner ternyata ada kertas kuisisioner yang belum diisi atau dalam hal pengisian ada yang masih belum terisi sehingga menyebabkan ada daftar pertanyaan kuisisioner yang rusak sehingga tidak dapat diolah.

C. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Rumah Sakit

Variabel kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi serta variabel disiplin, motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja.

Untuk variabel kepuasan kerja yang perlu ditingkatkan antara lain: 1) upah / gaji dimana pemberian upah / gaji sesuai dengan ketentuan yang berlaku di RS PKU Muhammadiyah yang adil dengan pendekatan kinerja dan deskripsi tugasnya, 2) Promosi jabatan yang jelas dan transparan berdasarkan analisis kinerja yang komprehensif, 3) Rekan kerja mempunyai peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dengan cara pembuatan outbound training dalam rangka peningkatan komunikasi antar karyawan, 4) Supervisor yang berlandaskan

kepemimpinan paternalistik dimana pemimpin akan bekerja sama dengan karyawan dalam meningkatkan kinerja

organisasi, 5) Pekerjaan itu sendiri dimana karyawan diberikan pekerjaan yang menarik, menantang dan tidak membosankan.

Untuk variabel disiplin kerja yang perlu ditingkatkan antara lain: 1) ketaatan terhadap peraturan dimana karyawan disini harus mematuhi dan menaati peraturan yang tertulis maupun yang tidak tertulis untuk memperlancar proses kerja, 2) kepatuhan terhadap perintah kedinasan dimana karyawan dapat menyelesaikan tugas tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan, 3) ketaatan terhadap jam kerja dimana karyawan harus datang dan pulang tepat waktunya untuk merangsang ketepatan karyawan. Di tempat diperlukan aturan dalam bentuk reward dan punishment yang jelas dan transparan, 4) kepatuhan dalam berpakaian seragam dimana karyawan disini harus berpakaian seragam yang telah ditentukan di tempat kerja yang dapat mencerminkan semangat kerja, identitas perusahaan dan disiplin karyawan, 5) kepatuhan dalam penggunaan dan sarana kantor yang tepat dan baik dalam penggunaannya sesuai aturan penggunaan, 6) selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku di PKU Muhammadiyah untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Untuk variabel komitmen organisasi yang perlu ditingkatkan antara lain: 1) *affective commitmen* (komitmen afektif) dimana karyawan yang memiliki komitmen afektif menyatu terhadap organisasi, menerima tujuan dan nilai organisasi dan bersedia bekerja lebih untuk kepentingan organisasi, 2) *continuance commitment* (komitmen berkelanjutan) dimana komitmen untuk tetap

berada di organisasi. Maka perusahaan perlu meningkatkan tingkat kepuasan karyawan dengan cara pemberian fasilitas dalam bentuk finansial maupun non finansial yang dapat mengikat karyawan untuk sulit berpindah, 3) normative commitment (komitmen normatif) dimana komitmen yang timbul akibat pemahaman bahwa lebih baik tetap berada dalam organisasi, berupa tanggung jawab moral yang harus dilakukan. Maka perusahaan perlu memberikan imbalan dan bentuk finansial maupun non finansial yang dapat memunculkan rasa balas budi dari karyawan terhadap perusahaan.

Untuk variabel motivasi yang perlu ditingkatkan antara lain: 1) prestasi kerja yang terukur dengan berlandaskan analisis jabatan yang jelas serta penilaian kinerja yang adil dan transparan, 2) pengaruh karyawan senior yang dapat dijadikan figur dalam meningkatkan motivasi karyawan lain, 3) pengendalian yang dilakukan supervisor / pimpinan berdasarkan diskripsi tugas karyawan, 4) Pemimpin hendaknya memberikan saran, gagasan dan ide kepada karyawan yang dapat menimbulkan motivasi yang positif, 5) pengembangan dimana karyawan diberikan kesempatan untuk meningkatkan potensi yang ada dalam diri karyawan yaitu dengan mengikuti pendidikan ataupun pelatihan, 6) afiliasi atau sosialisasi dimana adanya kerja sama diantara para karyawan lain dan keterbukaan orang-orang yang berada di lingkungan kerja memungkinkan hubungan antara pribadi dapat berjalan dengan baik.

Untuk variabel kinerja yang perlu ditingkatkan antara lain: 1) alat / sarana dimana alat atau sarana ini merupakan faktor penunjang untuk membantu dalam hal pencapaian suatu tujuan agar berjalan dengan lancar, 2) Proses pemberian umpan

balik yang sesuai aturan yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi dalam peningkatan kinerja perusahaan, 3) pembuatan standar kerja yang tepat dan jelas dalam mencapai tujuan perusahaan, 4) Pembuatan tujuan perusahaan yang realistik dan terukur untuk dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam mencapai kinerja perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya sebaiknya dilakukan dengan memperluas responden yang tidak terbatas pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta saja, tetapi dapat memperluas sampel. Misalnya melakukan perbandingan di Rumah Sakit yang satu dengan Rumah Sakit yang lainnya.
- b. Diharapkan dapat menambah teknik pengumpulan data dengan menggunakan teknik wawancara sehingga dapat memperoleh data penelitian secara lengkap.
- c. Diharapkan dapat mengkaji ulang variabel lain yang mungkin belum diteliti untuk dijadikan sebagai variable tambahan yang ada hubungan dengan Motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.
- d. Peneliti selanjutnya diharapkan menambah indikator-indikator pada setiap variabel dan menambah jumlah item pertanyaan untuk setiap indikatornya yang mana ada dasar teori yang kuat dan didukung dengan hasil penelitian yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga.
- Ghozali Imam, 2007, *Ekonometrika*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Timothy A. Judge – Stephen P. Robbins , 2008, *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba empat.
- Mondy, R. Wayne, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga.
- Patric M. Wright, Darry Gerhart, John R. Hollenbeck, Raymond A. Noe, 2010, *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang, 2012, *Sumber Daya Manusia*. Jakarta. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Uno, Hamzah B, 2011, *Teori Motivasi dan pengukurannya*. Jakarta. Bumi aksara.
- Herman Sofyandi, 2008, *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- John H. Jackson – Robert L. Mathis, 2009, *Human Resource management: manajemen sumber daya manusia*. Jakarta. Salemba empat
- Harlie. M, 2010, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan karier terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintah kabupaten tabalong di tanjung kalimantan selatan*, Jurnal manajemen dan Akuntansi, Volume 11, No 2, 2010.
- PB, Triton, 2009, *mengelola sumber daya manusia*. Yogyakarta. Oryza.
- Wibowo, 2011, *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Siagian, Sondang P, 2004, *Teori Motivasi dan aplikasinya*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Hasan, Lenny, 2012, *Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin terhadap komitmen organisasi pegawai dinas perindustrian perdagangan pertambangan dan Energi Kota padang*, Jurnal manajemen dan kewirausahaan, volume 3, No 1, Januari 2012.
- Suwardi, 2011, *Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai (Studi pada pegawai setda Kabupaten pati)*, Analisis manajemen, Volume 5, No 1, Juli 2011.

Hudiwinarsih, Gunasti, 2012, *Pengaruh kompensasi, Motivasi dan Komitmen organisasional terhadap Kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di surabaya)*, The Indonesian Accounting Review, Volume 2, No 2, Juli 2012.

Kuesioner Penelitian

A. Identitas Responden

1. Nama : (boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin Laki – Laki
 Perempuan
3. Umur : < 25
 26 -35
 36 – 45
 46 – 55
4. Pendidikan Terakhir : SLTA / Sederajat
 Diploma
 Srata 1
 Srata 2
 Profesi

B. Petunjuk Pengisian

Berikan tanda CHECK (\checkmark) Pada jawaban yang anda anggap paling sesuai. Jawablah pertanyaan dengan jujur pada kolom yang disediakan, jika anda :

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju

- 3. N : Netral
- 4. TS : Tidak Setuju
- 5. STS : Sangat Tidak Setuju

C. Daftar Pertanyaan

I. Motivasi

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Dengan waktu yang dibatasi karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan.					
2	Karyawan menerima saran dan gagasan dari karyawan yang lain sehingga hal tersebut dapat memotivasi saya dalam bekerja.					
3	Seorang atasan memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk bekerja sendiri sepanjang pekerjaan tersebut memberikannya motivasi dalam bekerja					
4	Saran, gagasan ataupun ide yang diberikan atasan kepada karyawan sehingga karyawan termotivasi dalam bekerja.					
5	Rumah sakit memberikan kesempatan kepada saya guna meningkatkan potensi melalui pendidikan ataupun pelatihan sehingga saya termotivasi dalam bekerja.					
6	Keterbukaan dan saling membantu masalah pribadi antara karyawan lain yang berada di lingkungan kerja, membuat saya menjadi termotivasi dalam bekerja.					

II. Disiplin kerja

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Karyawan selalu memakai seragam sesuai peraturan yang telah ditentukan.					
2	Karyawan selalu menggunakan peralatan di Rumah sakit secara wajar.					
3	Karyawan selalu menaati peraturan dan kebijaksanaan keselamatan kerja yang telah ditetapkan oleh Rumah Sakit.					
4	Karyawan tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa alasan yang jelas.					
5	Karyawan selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan di Rumah Sakit.					
6	Karyawan selalu melaksanakan perintah yang diberikan oleh seorang manajer / atasan di Rumah Sakit.					

III. Kepuasan kerja

NO	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Pekerjaan saya cukup memberi tantangan					
2	Adanya gaji yang saya terima sesuai maka saya menjadi Puas dalam bekerja.					
3	Adanya promosi jabatan di tempat kerja saya sehingga saya menjadi puas dalam bekerja.					
4	Rumah sakit tempat saya bekerja memberi kesempatan karyawan berpartisipasi dalam membuat keputusan.					
5	Saya sepenuhnya menyukai pekerjaan saya karena rekan kerja saya yang menyenangkan					

IV. Komitmen organisasi

NO	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi di tempat saya bekerja.					
2	Saya tetap bertahan di Rumah sakit karena saya membutuhkan organisasi.					
3	Saat ini saya tetap tinggal di Rumah sakit tempat saya bekerja karena komitmen terhadap organisasi.					

V. Kinerja

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Adanya alat atau sarana yang memadai di tempat saya bekerja sehingga dapat mendukung kinerja saya..					
2	Adanya kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerja saya dalam hal pencapaian kerja sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja di Rumah Sakit.					
3	Adanya tujuan yang harus dicapai di masa yang akan datang maka karyawan semakin meningkatkan kinerjanya.					
4	Adanya motif atau alasan tertentu sehingga saya terdorong untuk meningkatkan kinerja saya.					
5	Adanya standar yang harus dicapai sehingga saya harus meningkatkan kinerja saya.					
6	Masukan dari karyawan lain tentang kinerja yang saya lakukan sehingga sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.					
7	Karyawan yang berkompeten terhadap pekerjaannya maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.					

Multiko_Autokorelasi_Hitero_Normal_sub1-3

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Motivasi(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,590(a)	,348	,330	,52134	1,563

a Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi

b Dependent Variable: Komitmen Organisasi

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,295	2	5,148	18,939	,000(a)
	Residual	19,298	71	,272		
	Total	29,593	73			

a Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi

b Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,354	,517		,685	,495		
	Motivasi	,446	,150	,350	2,966	,004	,659	
	Kepuasan Kerja	,361	,136	,313	2,648	,010	,659	

a Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Coefficient Correlations(a)

Model			Kepuasan Kerja	Motivasi
1	Correlations	Kepuasan Kerja	1,000	-,584
		Motivasi	-,584	1,000
	Covariances	Kepuasan Kerja	,019	-,012
		Motivasi	-,012	,023

a Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Collinearity Diagnostics(a)

Model	Dimensi n	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Motivasi	Kepuasan Kerja
1	1	2,983	1,000	,00	,00	,00
	2	,010	16,955	,67	,00	,65
	3	,007	21,052	,33	1,00	,35

a Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Residuals Statistics(a)

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1,5999	4,1672	3,4909	,37554	74
Residual	-1,1300	1,2007	,0000	,51415	74
Std. Predicted Value	-5,035	1,801	,000	1,000	74
Std. Residual	-2,168	2,303	,000	,986	74

a Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Heteroscedasticity

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Motivasi(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: RES_2

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Motivasi(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: RES_2

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,094	2	,047	,565	,571(a)
	Residual	5,927	71	,083		
	Total	6,021	73			

a Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi

b Dependent Variable: RES_2

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,607	,286		2,120	,038
	Motivasi	-,089	,083	-,154	-1,062	,292
	Kepuasan Kerja	,045	,075	,086	,592	,555

a Dependent Variable: RES_2

Normal_Par Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters(a,b)	Mean	,000000
	Std. Deviation	,51415246
Most Extreme Differences	Absolute	,117
	Positive	,055
	Negative	-,117
Kolmogorov-Smirnov Z		1,009
Asymp. Sig. (2-tailed)		,260

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.=====

Multiko_Autokorelasi_Hitero_Normal_sub2-3

Multicolinierity

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Kinerja

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,441(a)	,195	,148	,38774	2,292

a Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi

b Dependent Variable: Kinerja

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,509	4	,627	4,172	,004(a)
	Residual	10,374	69	,150		
	Total	12,882	73			

a Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi

b Dependent Variable: Kinerja

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,162	,503		4,297	,000		
	Motivasi	,048	,125	,057	,383	,703	,530	1,887
	Disiplin Kerja	,196	,121	,199	1,615	,111	,772	1,295
	Kepuasan Kerja	,174	,107	,229	1,627	,108	,588	1,700
	Komitmen Organisasi	,055	,088	,083	,618	,539	,652	1,534

a Dependent Variable: Kinerja

Coefficient Correlations(a)

Model			Komitmen Organisasi	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Motivasi
1	Correlations	Komitmen Organisasi	1,000	,016	-,299	-,321
		Disiplin Kerja	,016	1,000	-,141	-,311
		Kepuasan Kerja	-,299	-,141	1,000	-,357
		Motivasi	-,321	-,311	-,357	1,000
	Covariances	Komitmen Organisasi	,008	,000	-,003	-,004
		Disiplin Kerja	,000	,015	-,002	-,005
		Kepuasan Kerja	-,003	-,002	,011	-,005
		Motivasi	-,004	-,005	-,005	,016

a Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics(a)

Model	Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	Motivasi	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
1	1	4,958	1,000	,00	,00	,00	,00	,00
	2	,020	15,791	,07	,00	,06	,00	,68
	3	,011	21,702	,09	,01	,04	,79	,26
	4	,007	27,476	,15	,92	,00	,21	,05
	5	,005	33,032	,69	,07	,89	,00	,01

a Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics(a)

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3,3173	4,4744	4,0561	,18539	74
Residual	-,9732	,9036	,0000	,37697	74
Std. Predicted Value	-3,985	2,256	,000	1,000	74
Std. Residual	-2,510	2,330	,000	,972	74

a Dependent Variable: Kinerja

Heteroscedasticity

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: RES_4

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,271(a)	,074	,020	,24105	1,978

a Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi

b Dependent Variable: RES_4

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,319	4	,080	1,372	,253(a)
	Residual	4,009	69	,058		
	Total	4,328	73			

a Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi

b Dependent Variable: RES_4

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,255	,313		,815	,418		
	Motivasi	-,027	,078	-,055	-,348	,729	,530	1,887
	Disiplin Kerja	,122	,075	,213	1,617	,110	,772	1,295
	Kepuasan Kerja	-,049	,067	-,110	-,730	,468	,588	1,700
	Komitmen Organisasi	-,060	,055	-,157	-1,097	,276	,652	1,534

a Dependent Variable: RES_4

Coefficient Correlations(a)

Model			Komitmen Organisasi	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Motivasi
1	Correlations	Komitmen Organisasi	1,000	,016	-,299	-,321
		Disiplin Kerja	,016	1,000	-,141	-,311
		Kepuasan Kerja	-,299	-,141	1,000	-,357
		Motivasi	-,321	-,311	-,357	1,000
	Covariances	Komitmen Organisasi	,003	6,740E-05	-,001	-,001
		Disiplin Kerja	6,740E-05	,006	-,001	-,002
		Kepuasan Kerja	-,001	-,001	,004	-,002
		Motivasi	-,001	-,002	-,002	,006

a Dependent Variable: RES_4

Collinearity Diagnostics(a)

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	Motivasi	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
1	1	4,958	1,000	,00	,00	,00	,00	,00
	2	,020	15,791	,07	,00	,06	,00	,68
	3	,011	21,702	,09	,01	,04	,79	,26
	4	,007	27,476	,15	,92	,00	,21	,05
	5	,005	33,032	,69	,07	,89	,00	,01

a Dependent Variable: RES_4

Casewise Diagnostics(a)

Case Number	Std. Residual	RES_4
63	3,179	,97

a Dependent Variable: RES_4

Residuals Statistics(a)

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	,1709	,5435	,2858	,06610	74
Residual	-,3118	,7663	,0000	,23435	74
Std. Predicted Value	-1,739	3,898	,000	1,000	74
Std. Residual	-1,294	3,179	,000	,972	74

a Dependent Variable: RES_4

Normal_Par Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		RES_4
N		74
Normal Parameters(a,b)	Mean	,2858
	Std. Deviation	,24350
Most Extreme Differences	Absolute	,154
	Positive	,154
	Negative	-,126
Kolmogorov-Smirnov Z		1,325
Asymp. Sig. (2-tailed)		,060

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Regression_Sub1

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Motivasi(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,590(a)	,348	,330	,52134

a Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,295	2	5,148	18,939	,000(a)
	Residual	19,298	71	,272		
	Total	29,593	73			

a Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi

b Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,354	,517		,685	,495
	Motivasi	,446	,150	,350	2,966	,004
	Kepuasan Kerja	,361	,136	,313	2,648	,010

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Regression_Sub2

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,441(a)	,319	,315	,13877

a Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,509	4	,627	4,172	,004(a)
	Residual	10,374	69	,150		
	Total	12,882	73			

a Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi

b Dependent Variable: Kinerja

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,162	,503		4,297	,000
	Motivasi	,205	,125	,206	4,383	,047
	Disiplin Kerja	,363	,121	,322	8,615	,031
	Kepuasan Kerja	,432	,107	,323	8,627	,021
	Komitmen Organisasi	,251	,088	,208	6,618	,045

a Dependent Variable: Kinerja

```

SAVE OUTFILE='F:\Nang\Eric\Data Validitas-Reliabilitas_Eric2.sav'
/COMPRESSED. SAVE OUTFILE='F:\Nang\Eric\Data Validitas-
Reliabilitas_Eric2.sav' /COMPRESSED. SAVE
OUTFILE='F:\Nang\Eric\Data Validitas-Reliabilitas_Eric2.sav'
/COMPRESSED. RELIABILITY /VARIABLES=Motiv_1 Motiv_2 Motiv_3
Motiv_4 Motiv_5 Motiv_6 DK_1 DK_2 DK_3 DK_4 DK_5 DK_6 KK_1 KK_2
KK_3 KK_4 KK_5 KO_1 KO_2 KO_3 K in_1 Kin_2 Kin_3 Kin_4 Kin_5
Kin_6 Kin_7 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	74	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	27

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Motiv_1	3.74	.908	74
Motiv_2	4.28	.785	74
Motiv_3	3.88	.906	74
Motiv_4	4.12	.682	74
Motiv_5	4.03	.793	74
Motiv_6	3.84	.828	74
DK_1	4.68	.471	74
DK_2	4.23	.673	74
DK_3	4.49	.530	74
DK_4	4.16	.892	74
DK_5	4.42	.524	74
DK_6	4.22	.668	74
KP_1	3.93	.764	74
KP_2	3.77	.944	74
KP_3	3.70	.806	74
KP_4	3.81	.676	74
KP_5	3.66	.781	74
KO_1	3.36	.959	74
KO_2	3.49	.707	74
KO_3	3.62	.676	74
Kin_1	4.24	.544	74
Kin_2	4.12	.572	74
Kin_3	4.08	.490	74
Kin_4	3.89	.820	74
Kin_5	4.09	.553	74
Kin_6	3.95	.738	74
Kin_7	4.01	.749	74

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motiv_1	104.08	83.993	.409	.870
Motiv_2	103.54	83.704	.508	.867
Motiv_3	103.95	84.600	.372	.871
Motiv_4	103.70	84.431	.537	.867
Motiv_5	103.80	83.506	.517	.867
Motiv_6	103.99	87.000	.326	.874
DK_1	103.15	87.909	.395	.871
DK_2	103.59	85.368	.467	.868
DK_3	103.34	87.460	.392	.871
DK_4	103.66	85.734	.309	.873
DK_5	103.41	87.943	.347	.871
DK_6	103.61	84.899	.511	.867
KP_1	103.89	83.906	.510	.867
KP_2	104.05	83.285	.432	.870
KP_3	104.12	82.930	.548	.866
KP_4	104.01	87.137	.320	.872
KP_5	104.16	82.330	.613	.864
KO_1	104.46	83.046	.438	.870
KO_2	104.34	84.693	.494	.868
KO_3	104.20	84.383	.546	.867
Kin_1	103.58	88.576	.327	.873
Kin_2	103.70	86.376	.463	.869
Kin_3	103.74	89.591	.319	.874
Kin_4	103.93	84.256	.445	.869
Kin_5	103.73	86.666	.452	.869
Kin_6	103.88	87.643	.325	.874
Kin_7	103.81	83.827	.528	.867

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
107.82	91.626	9.572	27

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
MOTIV_1	20,7333	5,2368	,6025	,7282
MOTIV_2	20,0333	5,6195	,7153	,6939
MOTIV_3	20,3000	5,5966	,6536	,7091
MOTIV_4	20,3333	6,8506	,6030	,7404
MOTIV_5	20,1667	7,0402	,3936	,7735
MOTIV_6	20,6000	7,0759	,2782	,8021

Reliability Coefficients

N of Cases = 30,0

N of Items = 6

Alpha = ,7780

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
DK_1	21,4000	6,3172	,6295	,8620
DK_2	21,7333	5,8575	,7211	,8463
DK_3	21,7000	5,6655	,7894	,8349
DK_4	21,9333	5,0989	,6201	,8775
DK_5	21,7000	5,8724	,8216	,8348
DK_6	21,8667	5,6368	,6296	,8621

Reliability Coefficients

N of Cases = 30,0

N of Items = 6

Alpha = ,8740

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
KK_1	15,1667	3,8678	,6510	,6966
KK_2	15,3667	3,9644	,4914	,7492
KK_3	15,4667	3,9816	,6439	,7021
KK_4	15,4333	4,1161	,5167	,7395
KK_5	15,3667	3,7575	,4682	,7660

Reliability Coefficients

N of Cases = 30,0

N of Items = 5

Alpha = ,7721

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
KO_1	7,3333	1,5402	,5864	,8030
KO_2	7,3333	1,4713	,7160	,6531
KO_3	7,1333	1,7747	,6588	,7280

Reliability Coefficients

N of Cases = 30,0

N of Items = 3

Alpha = ,8015

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
KIN_1	24,3333	5,4713	,6698	,8466
KIN_2	24,4000	5,4207	,6538	,8483
KIN_3	24,4333	6,4609	,2932	,8872
KIN_4	24,6000	4,5241	,6838	,8555
KIN_5	24,4667	5,0161	,8297	,8233
KIN_6	24,5000	5,8448	,6031	,8562
KIN_7	24,4667	5,2230	,8744	,8224

Reliability Coefficients

N of Cases = 30,0

N of Items = 7

Alpha = ,8685