



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA
DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN SENYUM MEDIA *STATIONARY* JEMBER**

*THE INFLUENCE OF JOB MOTIVATION, JOB SATISFACTION, AND JOB
EXPERIENCE TO THE STAFF PERFORMANCE SENYUM MEDIA
STATIONARY JEMBER*

SKRIPSI

Oleh:

Ita Vina Susanti
130810201292

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER**

2015



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN SENYUM MEDIA *STATIONARY* JEMBER**

*THE INFLUENCE OF JOB MOTIVATION, JOB SATISFACTION, AND JOB
EXPERIENCE TO THE STAFF PERFORMANCE SENYUM MEDIA *STATIONARY*
JEMBER*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada
Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Oleh:

Ita Vina Susanti

130810201292

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS EKONOMI

2015

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL

UNIVERSITAS JEMBER-FAKULTAS EKONOMI

SURAT PERNYATAAN

Nama : Ita Vina Susanti
Nim : 130810201292
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Senyum Media *Stationary* Jember.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya. Apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan dan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanandari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 23 Juni 2015

Yang menyatakan,

Ita Vina Susanti

130810201292

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Senyum Media *Stationary* Jember.

Nama Mahasiswa : Ita Vina Susanti

NIM : 130810201292

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal :

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Budi Nurhardjo M.Si
NIP. 195703101984031003

Drs. I Ketut Mawi Dwipayana M.S
NIP. 195112311979031017

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Ika Barokah S, S.E, M.M
NIP. 197805252003122002

PENGESAHAN

Judul Skripsi

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SENYUM MEDIA *STATIONARY*
JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Ita Vina Susanti

NIM : 130810201292

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan didepan penguji pada tanggal:

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Tim Penguji

1. Ketua : Drs. Agus Priyono M.M (.....)
NIP. 196010161987021001
2. Sekretaris : Wiji Utami S.E., M.Si (.....)
NIP. 197401202000122001
3. Anggota : Gusti Ayu Wulandari S.E., M.M (.....)
NIP. 198309122008121002

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Jember

Dr. Moehammad Fathorrazi M.Si

NIP. 196306141990021001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada:

- 1. Kedua Orang Tuaku, ibu dan bapak tercinta yang telah mendoakan, menyemangati, member kasih sayang, serta pengorbanannya selama ini.*
- 2. Saudaraku, terima kasih atas bantuan serta doa yang telah diberikan.*
- 3. Orang-orang yang menyayangi.*
- 4. Rekan-rekan ku seperjuangan, Ifa, Intan, Rinda, Yofin, Woyok, Luluk, dll.*
- 5. Almamater yang aku banggakan Universitas Jember.*

MOTTO

”Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan) kerjaknlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain dan hanya kepada Tuhan-mulah kamu berharap”.

(Qs. Alam Nasyrah:6-8)

”Allah tidak akan membebani seseorang, melainkan sesuai dengan kemampuannya”.

(Qs. Al-Baqarah:286)

“Tidak ada rahasia kesuksesan karena kesuksesan adalah hasil dari persiapan, hasil kerja keras, dan belajar dari kegagalan.”

(Collin Powell)

“Saya tidak melihat kegagalan sebagai kegagalan, kegagalan hanyalah sebuah permainan yang harus saya menangkan.”

(Tom Hopkins)

“Untuk menjadi mahir, harus menjadi pemula. Untuk menjadi pintar, harus melewati proses belajar. Untuk berada ditempat tinggi, memang harus menapak dari tempat rendah”

(Ita Vina S.)

“Saya percaya, dibalik musibah, kesulitan, dan kesusahan terdapat hikmah yang jauh lebih indah dari apa yang diharapkan”

(Ita Vina S.)

ABSTRAKSI

Motivasi Kerja, kepuasan kerja dan pengalaman kerja sangat berkaitan langsung dengan kinerja karyawan. Ketiga variabel tersebut dapat meningkatkan kinerja maupun menurunkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh serta memiliki pengalaman dalam bekerja maka akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan dagang Senyum Media Stationary Jember. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja, serta kinerja karyawan yang ada didalam perusahaan. Selain itu penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Jumlah populasi yang sekaligus menjadi sampel ditetapkan sebanyak 67 responden. Dengan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja sebagai variabel *independen*, sedangkan variabel *dependen* adalah kinerja karyawan. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis.

Hasil analisis menggunakan analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 87,1 % variasi dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang diteliti dan 12,9 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model.

Kata kunci : Analisis Regresi Linier berganda, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Job motivation, job satisfaction, and job experience are directly related to staff performance. Job motivation, job satisfaction, and job experience by staff could reduce or increase staff performance. Staff who feels satisfied with the job obtained and have job experience will be motivated to increase performance, consequently it will impact on improving the company performance overall.

This research was done at the Senyum Media stationary Jember. The research is knowing condition of job motivation, job satisfaction, job experience, and staff performance in Senyum Media stationary Jember. And the research is to investigate the effect of staff performance relation to the job motivation, job satisfaction, and job experience. Samples determined in this research are 67 respondents. As independent variables are job motivation, job satisfaction, and job experience. While its dependent variables is staff performance.

The result of the analysis using regression multivariate are the job motivation, job satisfaction and job experience are positively influence to staff performance. The result of the analysis could be known that 87,1 % variation of staff performance could be explained by independent variable and 12,9 % by the other factors outside the model.

Keyword : *Analysis Regresi Multivariate, Job Motivation, Job Satisfaction, Job experience, staff performance.*

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan atas kehadiran ALLAH SWT, karena atas segala rahmat, hidayah, dan karuniaNya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Senyum Media *Stationary* Jember”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan ini masih sangat banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan daripada kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan ALLAH SWT serta dorongan dan semangat dari semua pihak, akhirnya penulisan skripsi ini mampu terselesaikan. Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Moehammad Fathorrazi, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Ibu Dr. Ika Barokah S. SE, MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Bapak Drs. H. Budi Nurhardjo, selaku dosen pembimbing I yang telah banyak memberikan dorongan, semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga skripsi ini mampu terselesaikan.
4. Bapak I Ketut Mawi Dwipayana M.S, selaku dosen pembimbing II yang telah banyak memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, serta saran sehingga skripsi ini mampu terselesaikan.
5. Bapak Agus Priyono M.M, bu Wiji Utami S.E., M.Si, dan bu Gusti Ayu Wulandari S.E., M.M selaku dosen penguji.

6. Yang teristimewa kedua orang tuaku, bapakku yang paling aku cintai serta ibuku yang paling aku sayangi, terima kasih atas semua kasih sayang, doa yang tiada henti, perhatian, dan semua bantuan yang tidak bisa aku sebutkan satu persatu. Terima kasih atas semuanya.
7. Adikku tercinta Reni Rahmawati, terima kasih atas kasih sayang, doa, perhatian, dan bantuannya yang telah diberikan kepada penulis.
8. Mbah Uti, dan Almarhum Mbah Kakung yang telah banyak memberi nasehat dan kasih sayangnya kepada penulis.
9. Orang-orang yang menyayangiku, terima kasih atas kasih sayang, perhatian serta doanya.
10. Rekan-rekan ku seperjuangan, Ifa, Intan, Rinda, Yofin, Luluk, Yoyok, terima kasih atas dukungannya.
11. Dan lain-lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT selalu memberikan Hidayah dan Rahmat kepada semua spihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis sadar akan keterbatasan dan kurang sempurnanya penulisan skripsi ini, oleh karena itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun akan sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Penulis

Ita Vina Susanti

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
ABSTRAKSI	vii
ABSTRACT	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Tinjauan Teori	8
2.1.1 Motivasi Kerja	8
2.1.2 Kepuasan Kerja	12
2.1.3 Pengalaman Kerja	13
2.1.4 Kinerja Karyawan	14
2.2 Pengaruh Antar Variabel	19
2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	19

2.2.2	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	20
2.2.3	Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	20
2.3	Penelitian Terdahulu	21
2.4	Kerangka Konseptual	25
2.5	Hipotesis	26
BAB 3	METODE PENELITIAN	28
3.1	Rancangan Penelitian	28
3.2	Populasi dan Sampel	28
3.3	Jenis dan Sumber Data	28
3.3.1	Jenis Data	28
3.3.2	Sumber Data	29
3.4	Metode Pengumpulan Data	30
3.5	Identifikasi Variabel	31
3.6	Definisi Operasional Variabel	32
3.7	Skala Pengukuran Variabel	33
3.8	Uji Instrument	34
3.8.1	Uji Validitas	34
3.8.2	Uji Reliabilitas	35
3.9	Analisis Regresi Linier Berganda	36
3.10	Uji Asumsi Klasik	37
3.11	Uji Hipotesis	39
3.12	Kerangka Pemecahan Masalah	42
BAB 4	HASIL DAN PEMBAHASAN	44
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	44
4.1.1	Profil Perusahaan Senyum Media <i>Stationary</i> Jembe	44
4.1.2	Sejarah Perusahaan Senyum Media <i>Stationary</i> Jember	44
4.1.3	Hari Dan Waktu Kerja Karyawan	47
4.1.4	Struktur Organisasi Perusahaan	47

4.2	Hasil Analisis Data	49
4.2.1	Uji Instrument	49
4.2.2	Statistik Deskriptif	52
4.2.3	Analisis Regresi Linier Berganda	62
4.2.4	Uji Asumsi Klasik	63
4.2.5	Penentuan Koefisien Determinasi Berganda Dan Hasil Pengujian Hipotesis	66
4.3	Pembahasan	68
4.3.1	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	69
4.3.2	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	70
4.3.3	Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	72
4.4	Keterbatasan Penelitian	73
	BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	74
5.1	Kesimpulan	74
5.2	Saran	75
	DAFTAR PUSTAKA	76
	LAMPIRAN	79

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1 Kriteria Pengambilan Keputusan Uji Durbin-Watson	39
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas	49
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas	51
Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogrov-Smirnov	52
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	54
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	55
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	56
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel . Motivasi Kerja	56
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel . Kepuasan Kerja	58
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel . Pengalaman Kerja	59
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja	61
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	62
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas	64
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas	64
Tabel 4.16 Hasil Pengujian Hipotesis Dengan Uji t	68

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	26
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Senyum Media <i>Stationary</i> Jember	48
Gambar 4.2 Nilai Variabel Motivasi Kerja	57
Gambar 4.3 Nilai Variabel Kepuasan Kerja	58
Gambar 4.4 Nilai Variabel Pengalaman Kerja	60
Gambar 4.5 Nilai Variabel Kinerja Karyawan	61
Gambar 4.6 Uji Heteroskedastisitas	66

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	79
Lampiran 2 Tabel Daftar Data Karyawan	85
Lampiran 3 Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden	86
Lampiran 4 Hasil Distribusi Frekuensi	91
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	97
Lampiran 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	104
Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik	105
Lampiran 8 Tabel R, Tabel T, Dan Tabel F	106

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia adalah makhluk sosial yang cenderung hidup bermasyarakat, hal ini berarti manusia tidak pernah lepas dalam kehidupan berorganisasi. Hal tersebut dapat terlihat dari kehidupan manusia dalam rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, bahkan pada seseorang yang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi dan menjadi bagian dalam organisasi perusahaan. Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah untuk berkumpul dan bekerja sama dalam memanfaatkan sumber daya yang digunakan secara efektif dan efisien untuk pencapaian tujuan organisasi.

Organisasi perusahaan adalah suatu organisasi yang mempunyai tujuan mencari laba. Untuk mencapai tujuan tersebut tentunya organisasi memerlukan faktor-faktor pendukung untuk mencapainya. Faktor-faktor pendukung tersebut diantaranya: modal, material, mesin, method, market, dan manusia/tenaga kerja. Diantara faktor-faktor pendukung tersebut, sumber daya manusia/tenaga kerja dianggap paling penting, karena faktor manusia berfungsi sebagai pengelola sumber daya lainnya seperti modal, material dan mesin.

Permasalahan yang menyangkut tenaga kerja adalah kinerja karyawan yang rendah dalam organisasi. Kinerja yang rendah tentu akan berakibat buruk bagi organisasi/perusahaan. Untuk itu karyawan memerlukan perhatian khusus dari pimpinan, dikarenakan selain memiliki fungsi sebagai pengelola sumber daya, karyawan juga memiliki berbagai fungsi, salah satu fungsinya adalah memberi ide, pelaksana ide, dan juga kegiatan-kegiatan lain diperusahaan. Tentunya di era globalisasi seperti sekarang ini sangat diperlukan kinerja karyawan yang tinggi, karena globalisasi memiliki dampak dalam dunia usaha. Globalisasi mengakibatkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan. Dengan adanya globalisasi tersebut perusahaan mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi

perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan ini diperlukan agar perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang semakin ketat.

Wahyu Leli (2009:49) kinerja merupakan penampilan kerja karyawan itu sendiri dan taraf potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan dan organisasi. Menurut Hadari Nawawi (2006:63) Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat. Sedangkan kinerja secara umum merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Untuk mencapai kinerja yang baik tersebut perusahaan membutuhkan karyawan yang terampil, terdidik dan mampu mendukung tujuan organisasi. Di kabupaten Jember terdapat beberapa perusahaan dagang yang menawarkan berbagai macam alat tulis kantor yang bersaing secara ketat. Senyum Media Jember merupakan salah satu perusahaan dagang alat tulis kantor yang cukup besar di kabupaten Jember. Senyum Media Jember merupakan sebuah perusahaan dagang yang selain menawarkan alat tulis kantor juga menawarkan berbagai perlengkapan komputer, kosmetik dan lain sebagainya dengan menerapkan konsep swalayan, grosir dan pesan antar dalam pelayanannya.

Berdasarkan data kinerja yang didapat, perusahaan ini sempat mengalami penurunan kinerja, hal ini terlihat pada peningkatan daftar absensi, karyawan yang datang terlambat, alpha, dan data karyawan yang keluar. Tingginya jumlah absensi serta jumlah karyawan yang keluar dapat menjadi indikasi bahwa karyawan kurang termotivasi dan kurang puas dengan pekerjaannya, sesuai dengan pendapat Sondang (2005:297) bahwa karyawan yang rendah tingkat kepuasan kerjanya akan cenderung tinggi tingkat absensinya. Yang tentunya semua itu akan berakibat buruk bagi perusahaan. Selain itu tingkat pengalaman kerja juga menjadi pengaruh dalam tingkat

absensi dan tingkat keluarnya karyawan. Karyawan yang masa kerjanya lebih lama tentu akan lebih sedikit tingkat absensi dan tingkat keluarnya dari pada karyawan yang baru memasuki dunia kerja (Maesa, 2010)

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya, akan tetapi permasalahannya adalah sulit dalam menentukan apa yang dianggap penting bagi seseorang, karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain.

Menurut Robbins (2006:166) motivasi kerja didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Bagi para manajer, motivasi kerja diartikan sebagai pengarah yang perlu menciptakan hal-hal yang dapat mendorong seseorang bekerja (meskipun mereka punya alasan yang berbeda-beda), dan menyesuaikannya dengan tujuan organisasi (M. Taufik amir, 2007: 209)

Secara umum motivasi kerja diartikan sebagai alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dikatakan memiliki motivasi yang tinggi dapat diartikan bahwa orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya. Dengan adanya motivasi kerja yang tepat karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, karena karyawan meyakini bahwa dengan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggotanya akan terpenuhi pula.

Penelitian yang dilakukan oleh Windy Aprillia M dan Gunasti Hudiwarsi, 2012 dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna Semarang)” menunjukkan

bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Rony Trian Subakti, 2014 dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Golongan 1 Universitas Katolik Parahyangan” dengan hasil penelitian motivasi berpengaruh terhadap kinerja, artinya bahwa kinerja karyawan golongan 1 di UNPAR dipengaruhi oleh motivasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila motivasi karyawan tinggi maka kinerja karyawan juga akan tinggi.

Sondang P Siagian (2005:295) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negative tentang pekerjaannya. Robbins (dalam Wahyu Leli 2009:27) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negative terhadap pekerjaannya.

Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya antara apa yang diharapkan karyawan dari pekerjaannya. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda- beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing- masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya. Levi 2002 (dalam Wikipedia 2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya: pekerjaan itu sendiri, atasan, rekan kerja, promosi, dan gaji/upah. Faktor-faktor diatas apabila terpenuhi dengan baik dan tepat maka akan menciptakan kepuasan bekerja bagi karyawan, jika karyawan puas maka akan timbul loyalitas yang tinggi serta kecintaan terhadap perusahaan akan meningkat, hal ini tentu memberikan dampak yang positif bagi perusahaan.

Ketidakpuasan karyawan terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang diperoleh dari perusahaan. Ketidakpuasan karyawan ini biasanya ditunjukkan dengan sikap negative terhadap perusahaan, seperti tingkat absensi yang tinggi. Dimana dari semua sikap negative tersebut akan mengakibatkan terhambatnya terciptanya visi, misi, tujuan dan sasaran/target perusahaan secara efektif dan efisien dalam rangka mempertahankan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Eva Krisdina Dewi 2009, dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening” menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Menurut Trijoko, (dalam Manulang, 1984: 82) Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang akibat dari seluruh perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Dalam pengertian tersebut pengalaman kerja memiliki arti mencakup seluruh bidang pekerjaan yang telah dilalui oleh seseorang, akan tetapi dalam penelitian ini, pengalaman kerja yang dimaksud adalah pengalaman dalam satu bidang pekerjaan, dimana pengalaman kerja ini dapat diukur dengan masa kerja dan pengalaman yang didapat oleh karyawan dalam bidang yang sama selama bekerja. Masa kerja diukur dengan lama kerja, semakin lama seseorang itu bekerja dalam suatu perusahaan, semakin kecil kemungkinan karyawan mengundurkan diri. Sedangkan pengalaman kerja diukur dari pengalaman dalam satu bidang pekerjaan yang didapat selama seseorang itu bekerja, misalnya pengalaman bergaul dengan rekan kerja, pengalaman menyelesaikan konflik dalam perusahaan serta pengalaman dengan bidang pekerjaan yang sama.

Dalam upaya meningkatkan kinerja, pengalaman kerja ini juga sangat dibutuhkan. Pengalaman kerja karyawan mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan ketrampilan karyawan. Semakin berpengalaman maka kinerja

karyawan semakin membaik. Penelitian yang dilakukan oleh Luh Aristarini, I Ketut Kirya, Ni Nyoman Yulianthini 2014 dengan judul penelitian “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Adira Finance Singaraja” menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang terjadi diatas, maka dapat dijadikan dasar penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Senyum Media *Stationary* Jember”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimanakah tanggapan karyawan terhadap kondisi motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja, serta kinerja didalam perusahaan?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
- c. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
- d. Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
- e. Apakah motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah:

- a Untuk mengidentifikasi kondisi motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja, serta kinerja karyawan Senyum Media Jember.
- b Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- d Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- e Untuk mengetahui apakah motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan manfaat antara lain:

- a **Bagi Instansi**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat dan dapat dijadikan sebagai pengetahuan akan pentingnya motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja bagi terlaksananya kinerja. Selain itu, dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi lembaga atau instansi untuk pengambilan keputusan yang berhubungan dengan kinerja, yaitu memberikan tambahan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

- b **Bagi Akademis**

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi pihak lain, khususnya peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan pokok bahasan yang sama.

- c **Bagi Penulis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan nilai tambah berupa pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja di dunia kerja secara nyata.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Motivasi Kerja

Didalam perusahaan, pemberian dorongan dalam bentuk motivasi kerja kepada bawahan sangat penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan motivasi merupakan salah satu unsur pokok dalam perilaku seseorang/karyawan. Dengan demikian seorang manajer harus mengetahui dorongan atau kebutuhan karyawannya untuk mau mengerjakan suatu aktivitas/pekerjaan tertentu. Karyawan yang satu tentu berbeda dengan karyawan yang lainnya selain terletak pada kemampuannya untuk bekerja juga tergantung pada keinginan mereka untuk bekerja. Motivasi kerja karyawan ini tergantung pada kekuatan dari motivasi itu sendiri. Dorongan inilah yang menyebabkan mengapa seseorang itu berusaha mencapai tujuan-tujuan, baik sadar maupun tidak sadar. Dorongan ini pula yang menyebabkan seseorang itu berperilaku, yang dapat mengendalikan dan memelihara kegiatan-kegiatan dan yang menetapkan arah umum yang harus ditempuh oleh seseorang tersebut (Miftah Thoha, 2007:207).

Perilaku seseorang pada hakikatnya ditentukan keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan. Tujuan adalah sesuatu yang ingin dicapai yang berada diluar individu. Kadangkala tujuan diartikan sebagai suatu harapan untuk mendapat suatu penghargaan (Miftah Thoha, 2007:209). Motivasi (*motivation*) adalah serangkaian kekuatan yang mengakibatkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu (Moorhead dan Griffin, 2010:86). Menurut Luthans dalam Deewar (2010:27) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Sondang P. Siagian (2003:287) berpendapat bahwa dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam

melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

Berdasarkan pengertian tentang motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang menimbulkan dorongan dalam bekerja dan menjadi landasan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Apabila karyawan menginginkan atau membutuhkan sesuatu maka ia akan terdorong untuk melakukan perbuatan tertentu untuk memperoleh apa yg diinginkan atau dibutuhkannya tersebut.

Menurut Sutrisno (dalam Pharita, 2015) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi motivasi dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

- a Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:
- 1) Keinginan untuk dapat hidup,
keinginan untuk dapat hidup meliputi: kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
 - 2) Keinginan untuk dapat memiliki,
Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
 - 3) Keinginan memperoleh penghargaan
Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain untuk memperbaiki nasib dan memperoleh penghasilan yang meningkat.
 - 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan,
keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan

kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5) Keinginan untuk berkuasa,

keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala pimpinan berdasarkan atas hasil prestasi kerja sendiri dengan bekerja keras.

b Faktor ekstern peranannya dalam membangun atau melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern tersebut antara lain:

1) Kondisi lingkungan kerja,

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, dapat memotivasi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

2) Kompensasi yang memadai,

kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik,

fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

4) Adanya jaminan pekerjaan,

karyawan akan bekerja keras untuk perusahaan apabila perusahaan dapat memberikan jaminan karier yang jelas untuk masa depan karyawan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

5) Status dan tanggung jawab,

karyawan merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan atau tugas sehari-hari

sehingga mendorong motivasi karyawan untuk bekerja dengan baik dalam menduduki jabatan.

6) Peraturan yang fleksibel, sistem dan prosedur kerja dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan, dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (dalam Yahyo *et al*) bahwa kriteria orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi antara lain:

- a Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya.
- b Melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan.
- c Melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan.
- d Melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain.
- e Berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu

Menurut Mc. Clelland (dalam Eva 2009) indikator orang yang memiliki motivasi yang tinggi adalah:

- a Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b Berani mengambil dan memikul resiko.
- c Memiliki tujuan yang realistic.
- d Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan.
- e Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam semua kegiatan yang dilakukan.
- f Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

Menurut Arep dan Tanjung (2013:11) indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi adalah:

- a Bekerja sesuai standar
Pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu dan dalam waktu yang sudah ditentukan.

b Senang dalam bekerja

Sesuatu yang dikerjakan karena adanya dorongan motivasi yang mendorongnya akan membuat seseorang senang melakukan pekerjaannya.

c Merasa berharga

Seseorang akan merasa berharga ketika melakukan suatu pekerjaan yang didorong motivasi dari dalam dirinya ataupun dari luar

d Bekerja keras

Seseorang akan bekerja keras karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan hasil pekerjaan yang telah ditetapkan.

e Sedikit Pengawasan

Kinerja akan dipantau dirinya sendiri dan tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan.

2.1.2 Kepuasan Kerja

Loyalitas tinggi dan rasa nyaman dalam diri seorang karyawan terhadap perusahaan akan tercipta jika karyawan tersebut memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan karyawan. Menurut Robbins (dalam Wahyu Lely S. 2009:27) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negative terhadap pekerjaan tersebut.

Robbins (dalam Eva, 2009) menyatakan kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

- a Pekerjaan yang secara mental menantang.
- b Gaji atau upah yang pantas.
- c Kondisi kerja yang mendukung.
- d Rekan sekerja yang mendukung.
- e Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Menurut Hani Handoko, (2011: 193-194) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja akan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di perusahaan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Indikator dalam menilai kepuasan kerja terdiri dari:

- a Berkurangnya tingkat absensi karyawan.
- b Berkurangnya tingkat keluar nya karyawan.
- c Semangat kerja yang tinggi.
- d Sedikit keluhan terhadap pekerjaan.

Menurut Hasibuan (dalam Nisa 2013) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Indikatornya adalah:

- a Menyenangi dan mencintai pekerjaannya.
- b Disiplin dalam bekerja.
- c Mempunyai hubungan yang harmonis dengan karyawan lain.
- d Betah ditempat kerja.
- e Tidak mengeluh dengan pekerjaan dan tugasnya.
- f Belajar lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sedangkan menurut Levi (dalam Wikipedia, 2015) kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Jika karyawan tersebut puas dengan pekerjaannya, maka ia akan betah pada perusahaan tersebut. Terdapat lima aspek dalam kepuasan kerja, yaitu:

- a Pekerjaan itu sendiri,
setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

- b Atasan,
atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
- c Teman sekerja,
merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- d Promosi,
merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
- e Gaji/Upah,
merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Wexley dan Yukl (dalam academi.edu, 2013) mengemukakan teori tentang kepuasan kerja, yaitu:

a Teori keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini mengungkapkan bahwa karyawan akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melakukan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya seperti upah/gaji, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

b Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori dari Locke ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan membandingkan seberapa besar selisih antara sesuatu yang diharapkan seseorang

dengan kenyataan yang ia terima atau dapatkan. Kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan dua nilai: Pertama, pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seorang individu dengan apa yang ia terima, contohnya adalah seseorang akan mendapatkan kepuasan yang lebih tinggi (lebih puas) jika hasil yang diterimanya melebihi dari ekspektasinya. Kedua, pentingnya apa yang diinginkan bagi individu, contohnya tambahan waktu libur akan menunjang kepuasan kerja seseorang yang menikmati waktu luang setelah bekerja. Menurut Locke seorang individu akan merasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil-keluarannya.

2.1.3 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai oleh seseorang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Menurut Elaine B Johnson 2007 (dalam e-journal 2013), menyatakan bahwa pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya. Jadi pengalaman kerja dapat diartikan sebagai tingkat penguasaan pengetahuan serta ketrampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan.

Menurut Foster (2001:43) ada beberapa hal yang digunakan untuk menentukan berpengalaman atau tidaknya seorang karyawan (indikator pengalaman kerja) yaitu:

a Lama waktu atau masa kerja

Berkaitan dengan ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas atau pekerjaan yang telah dilaksanakan dengan baik.

b Tingkat pengetahuan dan keterampilan.

Pengetahuan menunjuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan, atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

c Penguasaan.

Yaitu penguasaan terhadap pekerjaan.

Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan ketrampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Akan tetapi pengalaman kerja bukan hanya sekedar pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki karyawan, masa kerja juga merupakan bagian dalam pengalaman kerja. Seseorang yang lama bekerja kebanyakan akan lebih loyal dari pada orang yang baru bekerja pada suatu perusahaan. Seseorang yang lama bekerja akan mampu menempatkan diri dalam berbagai situasi di perusahaan.

Menurut pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa jika seseorang melakukan pekerjaan terus-menerus/berulang-ulang akan dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian dalam pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut mampu menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya. Menurut Asri (dalam Nisa 2013) hal-hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja adalah:

- a Gerakannya mantap dan lancar.
Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
- b Gerakannya berirama
Artinya tercipta dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
- c Lebih cepat menanggapi tanda-tanda.
Artinya tanda-tanda seperti akan timbul sesuatu yang buruk.
- d Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga akan lebih siap menghadapinya, karena didukung oleh pengalaman kerja yang dimilikinya, maka seorang yang berpengalaman dapat menduga adanya kesulitan dan siap menghadapinya.
- e Bekerja dengan tenang.
Seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Pada umumnya perusahaan yang berorientasi pada laba, banyak memandang bahwa karyawan adalah mesin sehingga kadang perusahaan lalai untuk memberikan *maintenance* dengan baik, padahal karyawan itu adalah asset bagi perusahaan, karena kinerja perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya. Konsep tentang kinerja diungkapkan oleh Sjamsuri (2004: 21) yang mendefinisikan kinerja sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Kinerja sendiri berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu kondisi dimana seseorang dapat melaksanakan tugasnya dengan memanfaatkan seluruh kemampuan, kecakapan dan

ketrampilan yang dimiliki sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan standar yang telah ditetapkan. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut di pengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja pegawai maka semakin baik pula kinerja organisasi.

Didalam suatu organisasi/perusahaan karyawan dituntut untuk menunjukkan kinerja yang tinggi bagi perusahaan. Menurut Sedarmayanti (dalam Rokmaloka 2009) setiap karyawan harus memiliki ciri-ciri sebagai berikut agar dapat menciptakan kinerja yang tinggi:

- a. Kepercayaan diri
- b. Rasa tanggung jawab
- c. Rasa cinta terhadap pekerjaan
- d. Pandangan kedepan
- e. Mampu menyelesaikan persoalan

Sedangkan indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut Bernadin (dalam Robbins, 2006:260) adalah:

- a. Kualitas kerja,
kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- b. Kuantitas kerja,
jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- c. Ketepatan waktu,
dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

- d. Kemandirian karyawan,
menyelesaikan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dirinya sendiri dengan kemampuan yang dimiliki.
- e. Komitmen kerja,
suatu orientasi nilai terhadap kerja yang menunjukkan bahwa individu sangat memikirkan pekerjaannya.

2.2 Pengaruh Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi seseorang berasal dari dorongan, kebutuhan dan keinginan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan yang diinginkan. Dengan demikian berarti semakin tinggi motivasi para karyawan, semakin tinggi pula kinerjanya. Hal ini sesuai dengan pendapat Sondang P. Siagian bahwa dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para karyawan tersebut akan terpelihara pula.

Menurut Richard L. Draft (2013) motivasi pekerja akan mempengaruhi produktivitas/kinerjanya. Menurut Gibson dalam Wahyu Leli, (2009:36) motivasi berkaitan dengan perilaku kerja dan kinerja. Hal ini berarti motivasi seseorang mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Robbins (dalam Eva Kristina Dewi 2009) yakni keinginan untuk melakukan sesuatu sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Dalam penelitiannya, H. Teman Kuswono menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung yang paling kuat dalam variable motivasi terhadap kepuasan kerja yang selanjutnya akan berdampak pada kinerjanya. Rony Tiar Subakti 2014, dalam

penelitiannya mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, penelitian yang sama dilakukan pula oleh Deewar Maesa 2010 menyatakan bahwa motivasi kerja signifikan terhadap kinerja didalam regresi. Dengan kata lain motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Eva Kristina Dewi yang menyatakan bahwa motivasi tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Banyak orang mengasumsikan bahwa kepuasan kerja seorang karyawan akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi, hal ini dikarenakan jika seseorang itu puas dengan pekerjaannya maka secara otomatis karyawan itu akan menyukai pekerjaannya, dan dari rasa suka tersebut akan timbul loyalitas sehingga karyawan akan berbuat apapun untuk kemajuan organisasi.

Sondang P Siagian berpendapat bahwa terdapat korelasi yang kuat antara kepuasan kerja dengan tingkat kemangkiran. Artinya bahwa karyawan yang tinggi tingkat kepuasannya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya karyawan yang rendah tingkat kepuasannya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya. Kemangkiran disini tentu berpengaruh pada kinerja, seseorang yang tingkat kemangkirannya tinggi kinerjanya akan turun, demikian pula sebaliknya. Penelitian yang dilakukan oleh Eva Kris Dina Dewi, 2009 menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan kinerjanya akan semakin tinggi pula.

2.2.3 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengalaman kerja diukur dari lamanya masa kerja dan kemampuan karyawan yang dapat menunjukkan kecakapan seseorang karena dari waktu yang telah dijalani selama proses bekerja terjadi proses peningkatan kemampuan dan ketrampilan. Peningkatan kemampuan dan ketrampilan ini akan membentuk suatu kecakapan dari waktu ke waktu yang telah dijalani selama bekerja, sehingga dengan semakin

lamanya masa kerja diharapkan karyawan dapat mencapai standar kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Robbins (dalam Deewar 2010) masa kerja juga merupakan variabel yang paling penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri karyawan. Semakin lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut akan mengundurkan diri. Bukti juga menunjukkan bahwa masa kerja pekerjaan terdahulu dari seorang karyawan merupakan indikator perkiraan yang ampuh atas pengunduran diri karyawan dimasa mendatang.

Nisa (2013) Lama kerja berkaitan dengan pengalaman yang telah dilalui, sehingga semakin lama karyawan bekerja mereka mendapat banyak pengalaman berkaitan dengan pekerjaan yang menjadi bidangnya. Dan hal itu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin banyak pengalaman karyawan dalam bekerja akan semakin baik kinerja yang diperolehnya. Karyawan yang sudah lama bekerja punya banyak kesempatan mempelajari bidang pekerjaannya, disamping juga pengalaman rekan kerja.

2.3 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel motivasi, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja, antara lain adalah:

Penelitian yang dilakukan oleh Eva Kris Diana Dewi (2009) “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan *Outsourcing* PT Semeru Karya Buana Semarang). Jumlah populasi adalah seluruh karyawan *outsourcing* PT Semeru Karya Buana Semarang, dengan mengambil sampel sebesar 100 orang. Teknik yang digunakan dalam mengambil sampel adalah *purposive sampling*. Dalam penelitian ini untuk menganalisis data menggunakan metode SEM. Hasil penelitiannya adalah terdapat korelasi yang positif antara

kepuasan kerja dan kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Windy Aprillia dan Gunasti Hudiawarsi (2012) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). Jumlah populasinya adalah Karyawan bagian akuntansi pada perusahaan manufaktur Surabaya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian akuntansi pada perusahaan manufaktur yang memproduksi alas kaki yang bekerja minimal satu tahun. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *non random sampling* dengan teknik *purpose sampling* yaitu teknik pengambilan sampling berdasarkan suatu tujuan tertentu. Alat analisis yang dipakai adalah Regresi Linier Berganda dengan hasil penelitiannya adalah secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel kompensasi dan komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yahyo, Handoyo, dan Reni Shinta Dewi (2013) “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi CV. Putra Jaya, Semarang). Populasi sekaligus sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 80 orang. Analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah menggunakan uji regresi sederhana dan uji regresi berganda. Hasil penelitiannya adalah motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Christian Andico, Sudharto, dan Reni Sinta Dewi (2013) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Terminal Peti Kemas Semarang”. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Pelabuhan Terminal Pati Kemas Semarang. Sampel

dalam penelitian ini adalah sebanyak 67 responden dengan menggunakan *stratified random sampling*. Analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana dan berganda. Hasil penelitiannya adalah motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Luh Aristarini, I Ketut Kirya, dan Ni Nyoman Yulianthini (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT. Adira Finance Singaraja”. Populasi sekaligus sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Jumlah seluruh karyawan bagian pemasaran PT. Adira Finance Singaraja dengan jumlah karyawan sebanyak 40 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analys*). Hasil penelitiannya adalah terdapat pengaruh yang positif antara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Singaraja.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

N o	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel- variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1	Eva Kris Diana (2009)	Kepuasan Kerja (X_1) Motivasi (X_2), Kinerja Karyawan (Y), Komitmen Organisasi (Z)	SEM (<i>Structural Equating Modelling</i>)	Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi. Motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

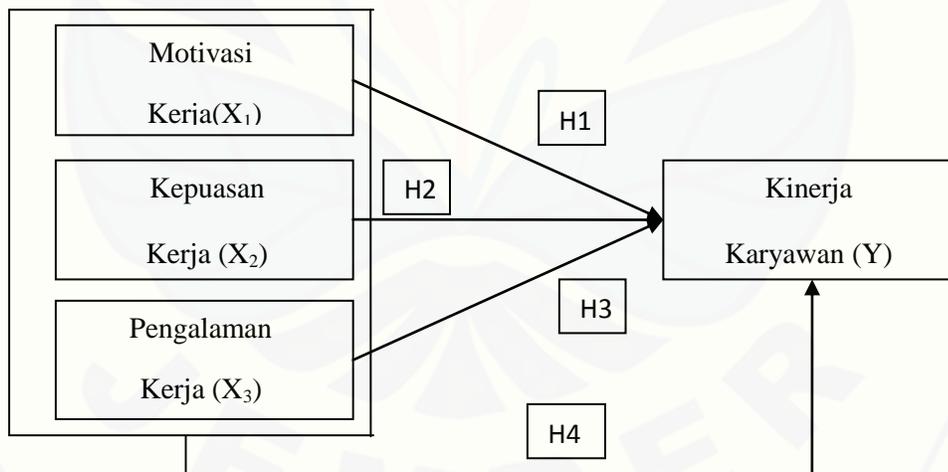
2	Windy Aprillia dan Gunasti Hudiwarsi (2012)	Kompensasi (X1) Motivasi (X2) Komitmen Organisasional (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel kompensasi dan komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Yahyo, Handoyo, dan Reni Shinta Dewi (2013)	Motivasi kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3) Kinerja Karyawan (Y) Semangat Kerja Karyawan(Z)	Uji Regresi Linier sederhana dan Uji Regresi Berganda	Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, dan ketiga variabel tersebut juga berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan. Motivasi, Lingkungan kerja, dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4	Christian Andico, Sudharto, dan Reni Sinta Dewi (2013)	Kompensasi (X1), Motivasi Kerja(X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, serta terdapat pengaruh secara simultan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja.

5	Luh Aristarini, I Ketut Kirya, dan Ni Nyoman Yulianthini (2014)	Pengalaman Kerja (X1), Kompetensi Sosial (X2), Motivasi Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	<i>Path Analysis</i>	Pengalaman kerja, kompetensi sosial dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel ini secara simultan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan
---	--	--	----------------------	--

Sumber : Data Penelitian Terdahulu

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang diajukan dalam penelitian ini yang diambil berdasarkan hasil telaah pustaka dan penelitian terdahulu. Yang menunjukkan hubungan dan pengaruh antara variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja, serta kinerja karyawan disajikan dalam gambar berikut:



Gambar 2.4 Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber : Data diolah (2015)

2.5 Hipotesis

Motivasi seseorang berasal dari dorongan, kebutuhan dan keinginan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan yang diinginkan. Dengan demikian berarti semakin tinggi motivasi para karyawan, semakin tinggi pula kinerjanya. Sesuai dengan pendapat Gibson dalam Wahyu Leli, (2009:36) motivasi berkaitan dengan perilaku kerja dan kinerja. Hal ini berarti motivasi seseorang mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negative, tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Penelitian yang dilakukan oleh H. Kuswono (2007) dan Rony Tiar (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan karyawan, maka kinerjanya akan meningkat. Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti mengambil hipotesis sebagai berikut:

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Senyum Media *Stationary* Jember.

Kepuasan kerja seorang karyawan akan mempengaruhi kinerjanya, hal ini karena apabila seseorang itu puas dengan pekerjaannya maka karyawan akan menyukai pekerjaannya, sehingga karyawan akan memberikan hal yang positif bagi perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Eva Kris Dina Dewi (2009) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan kinerjanya akan semakin tinggi pula. Sehingga dari uraian tersebut hipotesis yang diajukan adalah:

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Senyum Media *Stationary* Jember.

Pengalaman kerja dapat dinilai dari masa kerja, dan tingkat penguasaan yang diperoleh karyawan. Menurut Nisa (2013) masa kerja berkaitan dengan pengalaman yang telah dilalui, sehingga semakin lama karyawan bekerja mereka mendapat

banyak pengalaman berkaitan dengan pekerjaan yang menjadi bidangnya. Dan hal itu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin banyak pengalaman karyawan dalam bekerja akan semakin baik kinerja yang diperolehnya. Penelitian yang dilakukan oleh Luh Aristanti, dkk (2014) menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3 : Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Senyum Media *Stationary* Jember.

Dan dari uraian-uraian diatas diduga bahwa masing-masing variabel (motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja) berpengaruh terhadap kinerja, sehingga:

H4 : Motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja secara bersama sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Senyum Media *Stationary* Jember.

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan gambaran atau deskripsi yang detail tentang komponen penelitian, sehingga rancangan penelitian dapat digunakan sebagai petunjuk dalam melaksanakan penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory reseach*) yang akan membuktikan pengaruh variabel bebas/independen yaitu: motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja; terhadap variabel terikat/dependen yaitu kinerja karyawan (Supomo, dalam Pharita 2015). Penelitian ini difokuskan untuk mencari pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Senyum Media Jember.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Senyum Media Jalan Kalimantan No. 7 Jember yang berjumlah 67 responden, yang meliputi: seluruh karyawan bagian gudang, karyawan pramuniaga, kasir, dan *security*. Menurut Arikunto apabila subyek populasi kurang dari 100 lebih baik diambil seluruhnya sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 67 orang karyawan.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Berdasarkan karakteristiknya jenis data dibedakan menjadi:

a Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berupa pendapat (pernyataan) sehingga tidak berupa angka akan tetapi berupa kata-kata atau kalimat (Sofyan, dalam Pharita 2012 :17). Data kualitatif ini diperoleh dari teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner, yaitu persepsi karyawan terhadap

motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja, serta kinerja karyawan dalam perusahaan Senyum Media *Stationary* Jember.

b Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berupa angka. Sesuai dengan bentuknya data kuantitatif dapat diolah dan dianalisis dengan menggunakan teknik perhitungan statistik (Sofyan, dalam Pharita 2002:17). Dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yaitu diperoleh melalui hasil penyebaran kuesioner kepada responden penelitian, yakni karyawan senyum media *stationary* Jember yang terkait dengan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja serta kinerja dalam perusahaan.

3.1.2 Sumber Data

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan oleh peneliti adalah:

a Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya (tidak melalui perantara). Data primer khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan dalam penelitian atau berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui wawancara langsung dengan karyawan Senyum Media *Stationary* Jember serta dengan penyebaran kuesioner kepada responden yang terkait dengan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja, serta kinerja karyawan Senyum Media *Stationary* Jember.

b Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara, data ini diperoleh dan dicatat oleh pihak lain. Data sekunder dalam penelitian ini adalah:

- 1) Melalui pustaka teori, yakni dari buku-buku yang ada kaitannya dengan variabel penelitian, dan masalah yang diteliti.

- 2) Melalui pustaka hasil penemuan, yaitu: skripsi, tesis, artikel jurnal, internet, dan dokumentasi pada senyum media Jember seperti : jumlah karyawan, sejarah perusahaan, struktur perusahaan, data absensi, dan lain-lain.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a Angket

Angket merupakan suatu alat untuk mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara memberikan pernyataan secara tertulis terhadap responden (B. Soeharto, 1994:121). Pernyataan ini berisi tentang masalah-masalah dalam penelitian yang terkait dengan variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, pengalaman kerja dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini kuesioner diberikan secara langsung kepada karyawan yang menjadi responden penelitian, dengan memberikan penjelasan terlebih dahulu mengenai cara pengisian kuesioner.

b Wawancara

Wawancara merupakan proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab dengan sumber data (B. Soeharto, 1994:114). Wawancara ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran dari permasalahan yang biasanya terjadi karena sebab-sebab khusus yang sulit diperoleh dengan kuesioner. Seperti metode pengumpulan data dengan mengajukan beberapa pertanyaan terkait dengan penelitian secara langsung kepada responden.

c Pengamatan (*Observasi*)

Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan fenomena-fenomena yang diselidiki baik secara langsung maupun tidak langsung (B. Soeharto, 1994: 117). Observasi yang dilakukan terdiri dari observasi perilaku

dan non perilaku. Observasi perilaku meliputi bahasa tubuh, ekspresi tatapan mata, bahasa serta vokal dan ritme dalam berbicara. Selanjutnya observasi non perilaku meliputi bagaimana suatu produk didistribusikan kepada konsumen. Observasi dalam penelitian ini dilakukan untuk mengamati, mengumpulkan dan melengkapi kebutuhan data terkait variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja serta kinerja dengan menggunakan masing-masing indikator variabel penelitian.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel dalam penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai. Dalam penelitian ini variabel dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu:

a Variabel Terikat (*Dependen Variabel*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri serta menjadi perhatian utama peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y)

b Variabel Bebas (*Independen Variabel*)

Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik itu secara positif atau negative, serta sifatnya dapat berdiri sendiri. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah motivasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan pengalaman kerja (X3).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Sesuai dengan definisi variabel-variabel dalam tinjauan pustaka, maka definisi operasional dan indikatornya adalah:

a Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan dalam bekerja dan menjadi landasan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja:

- 1) Memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan memikul resiko.
- 3) Tidak terbebani dengan pekerjaannya.
- 4) Merasa dibutuhkan perusahaan.
- 5) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan.
- 6) Mampu bekerja tanpa pengawasan dari atasan.
- 7) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

b Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka. Indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel kepuasan kerja adalah:

- 1) Semangat kerja yang tinggi.
- 2) Hasil kerjanya bagus.
- 3) Memiliki loyalitas yang tinggi.
- 4) Tingkat absensi kerja menurun.
- 5) Tumbuh rasa bangga dan percaya diri.
- 6) Memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja.

c Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dapat diartikan sebagai tingkat penguasaan pengetahuan serta ketrampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta ketrampilan yang

dimiliki oleh karyawan. Indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel pengalaman kerja adalah:

- 1) Masa kerja/ lama kerja
- 2) Kesesuaian dan banyaknya pelatihan yang diikuti
- 3) Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
- 4) Kemampuan menempatkan diri
- 5) Tingkat penguasaan terhadap pekerjaan

d Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Hasil kerja sesuai dengan standard perusahaan.
- 2) Bertanggung jawab terhadap hasil kerja.
- 3) Tepat waktu dalam penyelesaian tugas kerja.
- 4) Mentaati peraturan dan ketentuan yang berlaku.
- 5) Kuantitas pekerjaan dalam penyelesaian tugas kerja.
- 6) Kemampuan memecahkan masalah.

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel X_1 (Motivasi Kerja), variabel X_2 (Kepuasan Kerja), variabel X_3 (Pengalaman Kerja) dan variabel Y (Kinerja Karyawan) yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Dalam pengukurannya responden dimintai pendapatnya mengenai suatu pernyataan, menggunakan *Skala Modified Likert* dengan 4 pilihan jawaban, hasil jawaban diberi skor:

- a Skor 4 : Sangat Setuju
- b Skor 3 : Setuju
- c Skor 2 : Tidak setuju
- d Skor 1 : Sangat Tidak Setuju

Modifikasi *Likert* dari 5 menjadi 4 kategori jawaban yang meniadakan kategori jawaban yang ditengah (Nilasari, 2014:25). Hal ini berdasarkan alasan: Kategori *undiciaded* (kategori jawaban yang ditengah) ini memiliki arti ganda (*multi enterpetable*) yang tentu saja tidak diharapkan dalam suatu instrument; Tersedianya jawaban ditengah mengakibatkan kecenderungan menjawab ke tengah (*central tendency effect*); Penyediaan lima kategori jawaban akan mengakibatkan menghilangkan banyak data penelitian sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat dijaring oleh para responden.

3.8 Uji Instrumen

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's corelation* yaitu dengan mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan r tabel (Ghozali, 2006) dengan kriteria pengambilan keputusan:

- a Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka angket tersebut dinyatakan valid.
- b Jika nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel, maka angket tersebut dinyatakan tidak valid.

Nilai r hitung dapat dilihat dari *output* SPSS, atau dapat dihitung dengan rumus:

$$r = \frac{n (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2) (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana:

r = Koefisien korelasi

X = Skor pertanyaan

Y = Skor total

n = Jumlah sampel

sedangkan r tabel dapat diambil dengan menggunakan rumus: $df = n-2$.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan, ketepatan atau konsistensi kuesioner. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini, adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS, yakni dengan uji statistik Cronbach Alpha, yakni

$$\alpha = \frac{kr}{1+(k-1)r}$$

Dimana:

α = koefisien reliabilitas

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0,60 (Ghozali, 2006: 42)

3.9 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test*. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing

variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Prayitno, 2010:71). Langkah-langkah yang digunakan dalam uji normalitas data menggunakan *kolmogorov-smirnov* adalah:

1) Merumuskan Hipotesis

Ho : Data yang digunakan tidak berdistribusi normal.

Ha : Data yang digunakan berdistribusi normal.

2) Menentukan tingkat signifikansi α

Signifikansi α yang digunakan adalah 5%

3) Kriteria Pengujian

Ho ditolak jika signifikansi $> 0,05$

Ho diterima jika signifikansi $< 0,05$

4) Penarikan kesimpulan

Ho ditolak jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.

Ho diterima jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.10 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Senyum Media Jember. Adapun persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots$$

Dimana:

Y = variabel dependen (kinerja karyawan)

a = konstanta

X₁ = variabel independen (motivasi)

X₂ = variabel independen (kepuasan kerja)

X₃ = variabel independen (pengalaman kerja)

b₁ = koefisien regresi variabel X₁ (motivasi)

- b_2 = koefisien regresi variabel X_2 (kepuasan kerja)
- b_3 = koefisien regresi variabel X_3 (pengalaman kerja)
- e = variabel lain yang tidak diteliti dan dimasukkan dalam model

3.11 Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model regresi linier berganda, maka langkah selanjutnya yang dilakukan apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*). Asumsi BLUE harus dipenuhi antara lain: tidak ada multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan bebas autokorelasi.

a Uji Multikoloneritas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolineritas di dalam model regresi, yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya yaitu *variance inflation factor* (VIF) (Ghozali, 2006: 91). Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi ($VIF=1/Tolerance$). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolineritas adalah nilai *tolerance* 0,01 atau sama dengan nilai $VIF > 10$. Jika dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti diatas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolineritas, dan demikian pula sebaliknya.

b Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroscedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. jika varians residual dari pengamatan satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas mengakibatkan hasil regresi tidak efisien, tetapi hasilnya masih tetap tidak bias atau

konsisten. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan metode *gletsjer test*. Langkah-langkahnya:

- 1) Estimasi model dengan menghitung residualnya (e)
- 2) Melakukan regresi nilai absolute residual $|e_i| = \alpha_0 + \alpha_1 X_1 + u$
- 3) Menentukan ada tidaknya heteroskedastisitas dalam uji statistic, untuk menguji hipotesis: $H_0 : \alpha_1 = 0$ dan $H_a : \alpha_1 \neq 0$

Jika nilai signifikansi $> \alpha$, maka dalam model terjadi homokedastisitas.

Jika nilai signifikansi $< \alpha$, maka dalam model terjadi heteroskedastisitas.

c Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode $t-1$. Model regresi yang baik adalah bebas autokorelasi. Dalam penelitian ini menggunakan Durbin-Watson, dengan kriteria:

Tabel 3.1 Kriteria Pengambilan Keputusan Uji Durbin-Watson

Hipotesis Nol	Keputusan	Kondisi
Tidak Ada Autokorelasi Positif	Ditolak	$0 < d < d_L$
Tidak Ada Autokorelasi Positif	Tidak Ada Kesimpulan	$d_L \leq d \leq d_U$
Tidak Ada Autokorelasi Negatif	Ditolak	$4 - d_U < d < 4$
Tidak Ada Autokorelasi Negatif	Tidak Ada Kesimpulan	$4 - d_U \leq d \leq 4 - d_L$
Tidak Ada Autokorelasi Positif atau Negatif	Diterima	$d_U < d < 4 - d_U$

d merupakan nilai Durbin Watson, d_L batas bawah, dan d_U batas atas.

Menurut Algifari (2011: 86) apabila pada suatu model regresi terdapat autokorelasi, salah satu cara untuk menghilangkan pengaruh autokorelasi tersebut adalah dengan memasukkan lagi variabel dependennya kedalam model regresi.

3.12 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk memperoleh kebenaran atas apa yang telah dihipotesiskan dalam bab tinjauan pustaka. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti, dimana jawaban tersebut masih bersifat lemah, dan perlu dilakukan pengujian secara empiris kebenarannya dengan menggunakan pembuktian statistik. Uji hipotesis dalam penelitian ini adalah uji regresi parsial dan uji regresi simultan. Uji hipotesis parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen (motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Langkah-langkah pengujiannya adalah:

- a Perhitungan nilai t

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Dimana:

t = besarnya t hitung

b_i = koefisien regresi

Sb_i = *Standard error* koefisien regresi

- b Merumuskan hipotesis

Hipotesis 1 $H_0 : b_1 \leq 0$, motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

$H_a : b_1 > 0$, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2 $H_0 : b_2 \leq 0$, kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

$H_a : b_2 > 0$, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 3 $H_0 : b_3 \leq 0$, pengalaman kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

$H_a : b_3 > 0$, pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

c Penentuan tingkat signifikansi α

Aplikasi dari ahli ekonometrika umumnya menentukan nilai α pada tingkat 1%, 5%, atau maksimum 10%. Dalam penelitian ini menggunakan α 5%.

d Kriteria pengujian

Uji hipotesis yang digunakan adalah uji satu sisi.

1) Jika t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak. Artinya variabel bebas (independen) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (dependen).

2) Jika t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima. Artinya variabel bebas (independen) tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (dependen).

e. Penarikan Kesimpulan

Merupakan penetapan keputusan dalam hal penerimaan atau penolakan hipotesis nol sesuai dengan kriteria pengujian.

Uji hipotesis yang selanjutnya adalah uji F yang bertujuan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara simultan (serentak) terhadap variabel terikat.

a Perhitungan nilai F

$$F = \frac{R^2/(k-1)}{1-R^2/(n-k)}$$

Dimana:

F = pengujian simultan

R^2 = koefisien determinasi

k = banyaknya variabel

n = banyaknya sampel

b Merumuskan Hipotesis

Ho : tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas (motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)

Ha : terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas (motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)

c Kriteria Pengujian

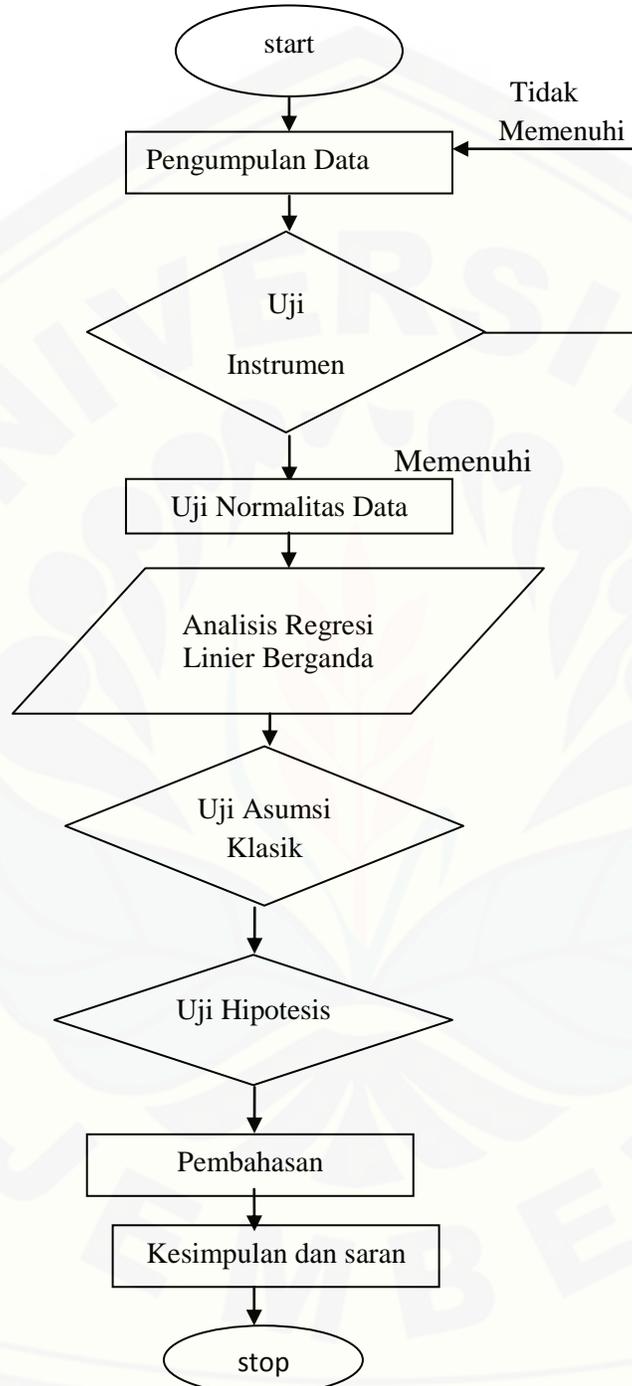
1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya secara simultan variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja memiliki minimal satu variabel yang dapat mempengaruhi secara positif kinerja karyawan.

2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya secara simultan variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan pengalaman kerja tidak dapat mempengaruhi secara positif kinerja karyawan.

d Penarikan kesimpulan

Merupakan penetapan keputusan dalam hal penerimaan atau penolakan hipotesis nol sesuai dengan kriteria pengujian.

3.13 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar : 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Sumber : Data Diolah (2015)

Keterangan:

- a Start merupakan tahap awal atau persiapan penelitian terhadap masalah yang dihadapi antara lain menentukan daerah penelitian, penentuan responden, menyusun daftar kuesioner.
- b Pengumpulan data merupakan tahap dilakukan dengan mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian melalui penyebaran kuesioner berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis dan wawancara responden.
- c Uji Instrumen terdiri dari: uji validitas, untuk mengetahui layak tidaknya suatu instrument untuk digunakan; Uji reliabilitas, untuk mengetahui konsisten dan stabilitas dari nilai hasil skala pengukuran tertentu.
- d Uji normalitas data, untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak.
- e Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Untuk menghitung pengaruh variabel bebas dan variabel terikat, serta menerangkan sejauh mana variabel independent menerangkan dependen.
- f Melakukan uji asumsi klasik untuk menguji apakah koefisien regresi bebas multikolinieritas, dan bebas heteroskedastisitas, serta bebas autokorelasi.
- g Uji Hipotesis meliputi: Uji t dan Uji F, untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y, baik secara parsial maupun simultan.
- h Pembahasan, melakukan pembahasan dari hasil pengolahan data.
- i Kesimpulan dan saran, mengambil suatu kesimpulan dari hasil penelitian berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan memberikan saran yang sesuai dengan perhitungan yang telah dilakukan.
- j Stop, menunjukkan penyelesaian dan berakhirnya penelitian yang dilakukan.

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Profil Perusahaan Senyum Media *Stationary* Jember

Senyum media *stationary* merupakan sebuah perusahaan dagang yang menawarkan berbagai macam produk-produk dan alat tulis, perlengkapan kantor, komputer, peralatan rumah tangga, kosmetik dan lain sebagainya dengan menerapkan konsep swalayan, grosir, dan pesan antar dalam pelayanannya. Pemilik usaha dagang ini adalah bapak Kholid Ashari SE, beliau merintis usaha ini sejak tanggal 2 juli 1987.

Selain bertempat di jalan kalimantan no. 7 Jember, senyum media membuka cabang di Bondowoso dan di pusat perbelanjaan ROXY Square Jember. Disamping itu Senyum Media juga melayani jual beli *online* yakni menyampaikan informasi-informasi terkait dengan produk-produk yang ditawarkan kepada khalayak serta melayani kritik saran dan permintaan pembelian melalui situs internet www.senyummedia.com. Pangsa pasar yang dituju adalah pelajar dan mahasiswa pada khususnya (karena lokasi pertokoan ini dekat dengan kampus) serta masyarakat pada umumnya.

4.1.2 Sejarah Senyum Media *Stationary* Jember

Perusahaan ini merupakan perusahaan dagang yang didirikan oleh seorang pengusaha alumni manajemen angkatan tahun 1986 Universitas Jember. Senyum media mulanya hanyalah sebuah kios kecil yang hanya berukuran 60x200 cm². Yang pada awalnya senyum media ini bukan toko alat tulis, tetapi menjual beberapa koran/majalah baru dan bekas mulai tanggal 2 Juli 1987, diluar trotoar dengan lokasi depan Unmuh Lama Jember (jalan mastip). Usaha ini berawal dari modal sebesar Rp.100.000,- yang digunakan untuk membeli kios yang tidak terpakai dengan harga 100 ribu dan dibayar dengan mencicil Rp. 10.000,- perbulan. Sisanya bapak

Kholid (selaku pemilik) gunakan untuk membeli beberapa majalah dan koran, akhirnya beliau menjual koran/majalah diluar trotoar.

Dengan kerja keras, doa, dan restu dari orang tua akhirnya pada tahun 1988 dengan keuntungan yang diperoleh, beliau memperbesar kiosnya dari yang awalnya berukuran 60x200 cm² menjadi 150x200 cm². Beliau memiliki banyak pelanggan dari kalangan dosen, mahasiswa dan wartawan yang berbonus membaca majalah atau media yang lain secara gratis. Kios besar tersebut langsung beliau namakan “Kios Senyum”, yaitu nama yang identik dengan keramahan, optimisme, suka cita, dan perdamaian.

Tahun 1989 merupakan tahun kebangkitan kios senyum, karena beliau bisa menjadi Agen Tempo sebagai majalah berita terbesar, terlaris dan paling bergengsi pada waktu itu. Ada 20 Agen Jawa Pos di Jember yang sekaligus Agen Tempo (waktu itu Jawa Pos milik Tempo) yang mau dikecilkan menjadi hanya 3 Agen saja. Beliau meskipun bukan Agen Tempo atau Jawa Pos bisa menjual/mengedarkan 200 eksemplar per minggu.

Tahun 1990 kios senyum semakin maju dengan semakin banyaknya penerbit majalah/koran yang mempercayakan keagenan di Jember baik penerbit Surabaya maupun Jakarta. Penerbit yang paling bergengsi dan produk paling banyak varian adalah Kelompok Kompas Gramedia (KKG). Kios Senyum juga punya cabang sampai 3 tempat yakni Cabang Patrang (Jl. Moch. Sroeji pertigaan RSUD), Cabang Bhayangkara (Jl. PB Sudirman) dan Sempusari Jalan Hayam Wuruk.

Pada awal tahun 1992 ada pemberitahuan dari Kotatiff Jember bahwa areal Jalan Mastrip dari Jembatan sampai dengan Bundaran harus bersih dari pedagang baik PKL maupun warung-warung makan yang telah membuat bangunan semi permanen maupun permanen. Areal tersebut harus bersih sampai dengan Juni 1992 karena akan dibuat Taman Kota atau penghijauan seperti yang dapat dilihat sampai sekarang. Kios Senyum menyikapi pengurusan PKL dengan cara pandang positif. Sudah waktunya meningkatkan status dari kios menjadi toko. Menurut beliau waktu

itu ada seseorang pelanggan setia majalah (Bapak Harso) yang berbaik hati menawarkan tanah kosong di Jalan Kalimantan 25 untuk dibangun toko dengan ukuran 5 x 6 meter. Toko seluas 30 meter tersebut dibagi 2 (dua) sehingga beliau menempati 15 m², sisanya untuk pemilik tanah.

Akhirnya pada April 1992 kios Koran Senyum di Jalan Mastrip pindah ke jalan Kalimantan. Dan waktu itu banyak konsumen/pelanggan mengetahui keberadaan kios Senyum. Hal ini karena area pedagang kaki lima jalan mastrip betul-betul bersih, beliau juga menyebar brosur lewat koran sehingga mudah diterima konsumen. Kios Senyum saat itu merupakan kios koran paling ramai dari segi pengunjung, pelanggan rumahan, looper/pengecer koran yang diasuh dan semakin banyaknya penerbit koran/majalah yang mempercayakan distribusi keagenan di Jember. Di tempat baru ini banyak konsumen yang datang bukan hanya membeli, tapi malah banyak memberi masukan sebaiknya kios Senyum jualan map atau pulpen. Hal ini mengingat nantinya bukan kios lagi tapi toko, juga banyaknya mahasiswa yang lalu lalang ke kampus. Tantangan sekaligus peluang itu dimanfaatkan oleh beliau, dan akhirnya beliau membeli 3 etalase untuk mengisi toko. Pada Pertengahan Mei 1992 dengan berdirinya toko maka kios Senyum otomatis berubah menjadi Toko Senyum Media. Perubahan ini sangat terasa karena dari kios ukuran 150 x 200 cm menjadi toko 3.000 cm x 5.000 cm atau 5 kali lipat. Dengan menjadi toko pula maka cabang-cabang kios ditutup.

Tepat tanggal 20 Mei 2007 Toko Senyum Media pindah tempat yang tidak jauh dari tempat semula, hanya sekitar 100 meter yakni di jalan Kalimantan No. 7 dan berubah nama menjadi Senyum Media *Stationery* Jember, hingga sekarang. Kemudian pada November 2011 Senyum Media membuka cabang di pusat perbelanjaan ROXY Square. Tidak lama setelah membuka cabang di ROXY Square, Senyum Media juga membuka cabang di Bondowoso. Dan pada pertengahan tahun 2013 toko senyum Media diperbesar hampir 3 kali lipat dari semula, menurut beliau

hingga sekarang toko Senyum Media ini sangat ramai oleh pembeli yang kebanyakan dari kalangan mahasiswa.

4.1.3 Hari dan Waktu Kerja Karyawan Senyum Media *Stationary* Jember

Penentuan hari dan waktu kerja karyawan adalah sebagai berikut:

a Hari kerja setiap hari (senin-minggu)

Akan tetapi karyawan memiliki hari libur secara bergantian selama 1 minggu. Disesuaikan dengan jadwal yang telah ditentukan pada masing-masing bidang pekerjaan.

b Waktu kerja

Waktu kerja di Senyum Media terdiri dari:

shift pagi, dimulai pukul 07.00-17.00 WIB

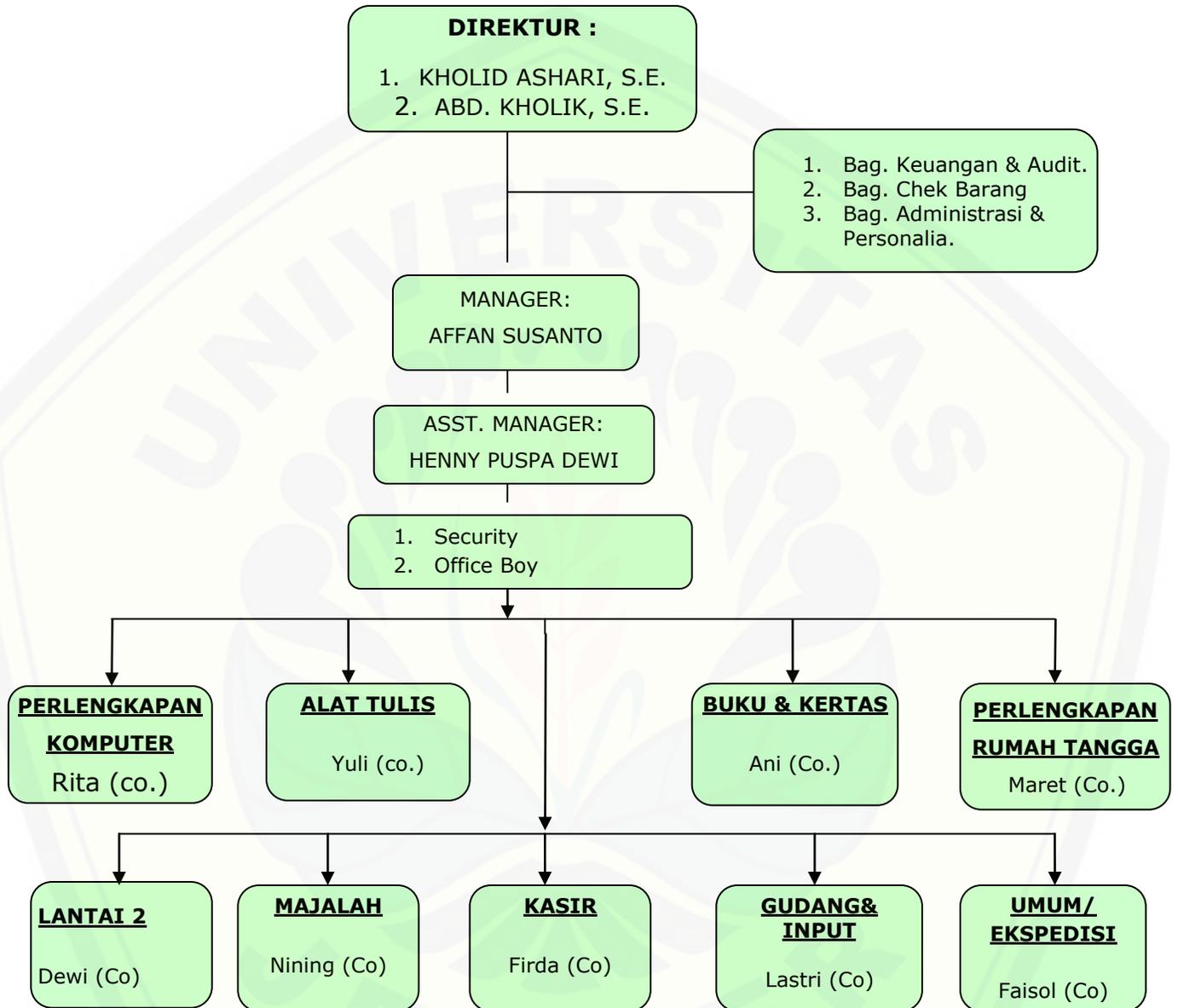
shift siang, dimulai pukul 11.00-21.00 WIB

shift pagi sore, dimulai pukul 07.00-11.00 dan kembali lagi pukul 17.00-21.00 WIB

4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara karyawan satu dengan karyawan yang lain. Pelimpahan pekerjaan, wewenang, dan tanggung jawab dalam perusahaan Senyum Media *Stationary* Jember ini berlangsung secara vertical dari seorang pimpinan hingga pimpinan yang dibawahnya. Untuk membantu kelancaran dalam mengelola organisasi tersebut pimpinan mendapat bantuan dari para staf dibawahnya. Dibawah ini adalah bagan struktur organisasi Senyum Media *Stationary* Jember.

STRUKTUR ORGANISASI SENYUM MEDIA *STATIONARY* JEMBER



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Senyum Media *Stationary* Jember

Sumber : Senyum Media *Stationary* Jember, 2013

4.2 Hasil Analisis Data

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Senyum Media *Stationary* Jember yang berjumlah 67 responden. Dan dari 67 kuesioner yang disebar hanya terdapat 52 kuesioner yang kembali dan dapat diolah/dianalisis. Sehingga responden dalam penelitian ini berjumlah 52.

4.2.1 Uji Instrumen

a Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson correlation*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan r hitung. Nilai r hitung dapat dilihat dari output SPSS, sedangkan nilai r tabel dapat dilihat dengan menggunakan rumus $df = n-2$, ($df = 52 - 2$), dengan α 5% sehingga menghasilkan r tabel sebesar 0,231. Untuk hasilnya dapat terlihat pada tabel berikut.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Indikator	R hitung		R tabel	Hasil Uji
X1.1	0,607	>	0,231	Valid
X1.2	0,554	>	0,231	Valid
X1.3	0,452	>	0,231	Valid
X1.4	0,710	>	0,231	Valid
X1.5	0,626	>	0,231	Valid
X1.6	0,630	>	0,231	Valid
X1.7	0,553	>	0,231	Valid

Indikator	R hitung		R tabel	Hasil Uji
X2.1	0,652	>	0,231	Valid
X2.2	0,714	>	0,231	Valid
X2.3	0,662	>	0,231	Valid
X2.4	0,633	>	0,231	Valid
X2.5	0,617	>	0,231	Valid
X2.6	0,404	>	0,231	Valid
X3.1	0,708	>	0,231	Valid
X3.2	0,598	>	0,231	Valid
X3.3	0,642	>	0,231	Valid
X3.4	0,625	>	0,231	Valid
X3.5	0,573	>	0,231	Valid
Y1	0,644	>	0,231	Valid
Y2	0,764	>	0,231	Valid
Y3	0,733	>	0,231	Valid
Y4	0,715	>	0,231	Valid
Y5	0,574	>	0,231	Valid
Y6	0,786	>	0,231	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2015 (Lampiran 5)

Berdasarkan tabel di atas dapat terlihat bahwa nilai dari r hitung secara keseluruhan indikator yang diuji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r tabel yang besarnya 0,231. Karena keseluruhan nilai r hitung semua indikator yang diuji lebih besar daripada nilai r tabel, maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

b Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Suatu pernyataan yang baik adalah pernyataan yang jelas dan mudah dipahami serta memiliki interpretasi yang

sama meskipun disampaikan kepada responden yang berbeda-beda dan waktu yang berlainan. Uji reliabilitas menggunakan *conbrach's alpha*. Jika nilai *conbrach alpha* lebih besar dari pada 0,60 maka item tersebut reliabel (Ghozali, dalam Maesa 2010) dan Prayitno (2010: 97). Berikut merupakan tabel pengujian reliabilitas:

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Conbrach's Alpha</i>	Hasil Uji
X1	0,697	Reliabel
X2	0,672	Reliabel
X3	0,623	Reliabel
Y	0,940	Reliabel

Sumber : Data primer diolah 2015 (Lampiran 5)

Dari tabel 4.2 Diatas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh variabel yang diujikan nilainya lebih dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

c Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogrov smirnovtest*. Dengan menerapkan derajat keyakinan α sebesar 5% (Prayitno, 2010: 71) adapun hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Uji Kolmogrov-Smirnov

Variabel	Signifikansi	Hasil Uji
Motivasi kerja	0,407	Normal
Kepuasan Kerja	0,095	Normal
Pengalaman Kerja	0,173	Normal
Kinerja	0,202	Normal

Sumber : Data primer diolah 2015 (Lampiran 5)

Berdasarkan tabel 4.3 Diatas, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas atau signifikansi untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Sehingga sampel yang diambil dalam penelitian ini telah mewakili populasinya.

4.2.2 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan bagian dari statistika yang mempelajari cara pengumpulan data dan penyajian data sehingga mudah dipahami (Supardi, 2011:3) statistika deskriptif hanya berhubungan dengan hal menguraikan atau memberikan keterangan mengenai suatu data. Statistik deskriptif dalam penelitian ini terdiri dari statistik deskriptif responden dan distribusi frekuensi. Deskriptif responden digunakan oleh peneliti untuk memberikan informasi mengenai data responden, yang meliputi: usia, jabatan, jenis kelamin, status perkawinan, dan masa kerja. Sedangkan deskriptif variabel penelitian berguna untuk mendukung hasil analisis data yang menyajikan distribusi jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan peneliti.

a Statistik Deskriptif Responden

Karakteristik responden digunakan untuk memberikan informasi mengenai data responden berdasarkan usia, jabatan, jenis kelamin, status perkawinan, dan masa kerja.

1). Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia responden dibagi menjadi 4 kelompok dari 52 responden, yaitu < 25 tahun, 25-35 tahun, 36-45 tahun, dan diatas 45 tahun. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapat karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.4

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
< 25 tahun	11	21,15%
25-35 tahun	9	17,31%
36-45 tahun	21	40,38%
>45 tahun	11	21,15%
Jumlah	52	100%

Sumber : Data diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas karyawan senyum mediastationary Jember adalah responden yang berumur 36-45 tahun, sedangkan minoritas responden yang menjadi karyawan senyum media stationary Jember adalah responden yang berumur 25-35 tahun.

2). Karakteristik responden berdasarkan jabatan

Jabatan responden terbagi dalam 4 kelompok dari 52 responden, yaitu: kasir, pramuniaga, security dan bagian gudang. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh karakteristik responden berdasarkan status jabatan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.5

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Status	Jumlah	
	Jumlah (orang)	Persentase
Kasir	12	23,07%
Pramuniaga	31	59,6%
<i>Security</i>	3	5,8%
Bagian Gudang	6	11,54%
Jumlah	52	100%

Sumber : Data diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas responden yang menjadi karyawan Senyum Media *Stationary* Jember adalah karyawan yang mempunyai jabatan sebagai pramuniaga, sedangkan minoritasnya adalah responden yang mempunyai jabatan sebagai *security*.

3). Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Jenis kelamin responden terbagi dalam 2 kelompok dari 52 responden, yaitu laki-laki dan perempuan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh data responden berdasarkan jenis kelamin yang disajikan pada tabel 4.6 berikut.

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	
	Jumlah (orang)	Persentase
Laki-laki	28	53,85%
Perempuan	24	46,15%
Jumlah	52	100%

Sumber : Data diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang menjadi karyawan Senyum Media *Stationary* Jember adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki, dan minoritasnya adalah responden yang berjenis kelamin perempuan.

4). Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan

Status responden dibagi menjadi 3 kelompok dari 52 responden, yaitu menikah, belum menikah dan bercerai. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan status:

Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Status	Jumlah	
	Jumlah (orang)	Persentase
Menikah	29	55,77%
Belum Menikah	16	30,77%
Bercerai	7	13,46%
Jumlah	52	100%

Sumber : Data diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas responden yang menjadi karyawan Senyum Media *Stationary* Jember adalah responden yang sudah menikah, sedangkan minoritasnya adalah karyawan yang telah bercerai.

5). Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Lama kerja responden terbagi dalam 3 kelompok dari 52 responden, yaitu < 2 tahun, 2-5 tahun, dan diatas 5 tahun. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh karakteristik responden berdasarkan masa kerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	
	Jumlah (orang)	Persentase
<2 tahun	14	26,92%
2-5 tahun	21	34,38%
>5 tahun	17	32,69%
Jumlah	52	100%

Sumber : Data diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas responden yang menjadi karyawan Senyum Media *Stationary* Jember adalah responden yang telah bekerja diantara 2-5 tahun, sedangkan minoritasnya adalah responden yang telah bekerja selama kurang dari 2 tahun.

b Distribusi Frekuensi

Distribusi frekuensi digunakan untuk memberikan gambaran dalam suatu kelompok data. Dalam penelitian ini peneliti akan membuat tabel distribusi frekuensi berdasarkan jawaban responden atas penilaian motivasi kerja, kepuasan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Senyum Media *Stationary* Jember yang dapat dilihat pada tabel, sebagai berikut:

1). Motivasi Kerja

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Karyawan Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Indikator	Frekuensi			
	4	3	2	1
X1.1	28	24	0	0
X1.2	31	21	0	0
X1.3	27	25	0	0
X1.4	34	18	0	0
X1.5	38	14	0	0
X1.6	30	22	0	0
X1.7	24	28	0	0
Total	212	152	0	0

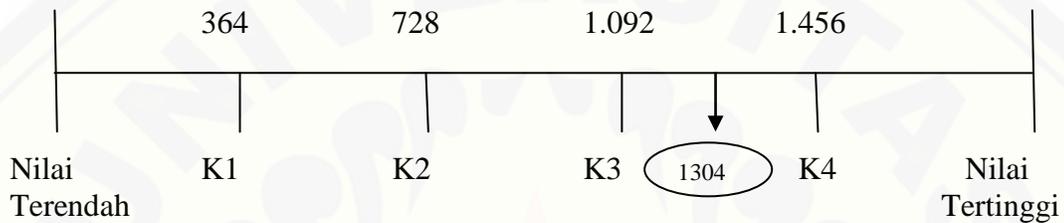
Sumber : Data diolah, 2015

Hasil perhitungan indikator motivasi kerja pada karyawan Senyum Media *Stationary* Jember dijelaskan sebagai berikut:

Total Karyawan yang menjawab SS : $4 \times 212 = 848$

$$\begin{aligned}
 \text{Total Karyawan yang menjawab S} & : 3 \times 151 = 456 \\
 \text{Total karyawan yang menjawab TS} & : 2 \times 0 = 0 \\
 \text{Total karyawan yang menjawab STS} & : 1 \times 0 = 0 \\
 \text{Total} & = 1.304
 \end{aligned}$$

Penilaian responden tentang motivasi kerja terdapat tujuh indikator, maka nilai terendah dari keseluruhan responden adalah $(1 \times 7 \times 52) = 364$, sedangkan nilai terkuat adalah $(4 \times 7 \times 52) = 1.456$



Gambar 4.2 Nilai Variabel Motivasi Kerja.

Keterangan:

- a) Jika = K1, dapat diartikan bahwa motivasi kerja pada karyawan Senyum Media Jember adalah sangat lemah;
- b) Jika \leq K2, dapat diartikan bahwa motivasi kerja pada karyawan Senyum Media Jember adalah lemah;
- c) Jika K2 – K3, dapat diartikan bahwa motivasi kerja pada karyawan Senyum Media Jember adalah kuat;
- d) Jika $>$ K3, dapat diartikan bahwa motivasi kerja pada karyawan Senyum Media *Stationary* Jember adalah sangat kuat.

Total keseluruhan dari kuesioner tentang motivasi kerja yang dibagikan kepada responden menghasilkan angka sebesar 1.304 hal ini berarti bahwa motivasi kerja pada karyawan Senyum Media *Stationary* Jember adalah sangat kuat.

2). Kepuasan Kerja

Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Tanggapan Karyawan Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

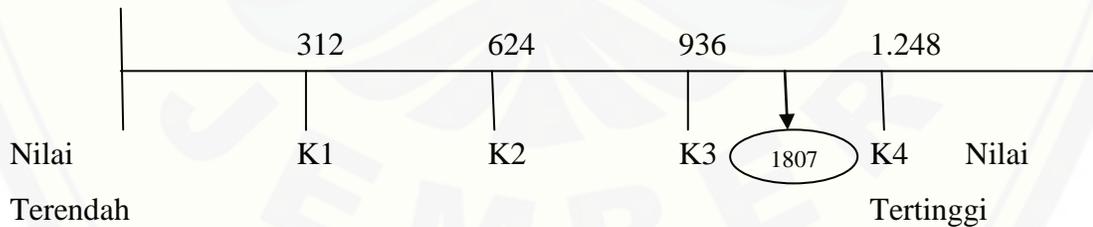
Indikator	Frekuensi			
	4	3	2	1
X2.1	26	26	0	0
X2.2	24	28	0	0
X2.3	19	33	0	0
X2.4	27	25	0	0
X2.5	19	33	0	0
X2.6	36	16	0	0
Total	151	161	0	0

Sumber : Data Primer, diolah 2015

Hasil perhitungan indikatorkepuasan kerja pada karyawan Senyum Media *Stationary* Jember dijelaskan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Total Karyawan yang menjawab SS} & : 4 \times 151 = 604 \\
 \text{Total Karyawan yang menjawab S} & : 3 \times 161 = 483 \\
 \text{Total karyawan yang menjawab TS} & : 2 \times 0 = 0 \\
 \text{Total karyawan yang menjawab STS} & : 1 \times 0 = 0 \\
 \text{Total} & = 1.087
 \end{aligned}$$

Penilaian responden tentang kepuasan kerja terdapat enam indikator, maka nilai terendah dari keseluruhan responden adalah $(1 \times 6 \times 52) = 312$, sedangkan nilai terkuat adalah $(4 \times 6 \times 67) = 1.248$



Gambar 4.3 Nilai Variabel Kepuasan Kerja.

Keterangan:

- a) Jika = K1, dapat diartikan bahwa kepuasan kerja pada karyawan Senyum Media Jember adalah sangat lemah;
- b) Jika \leq K2, dapat diartikan bahwa kepuasan kerja pada karyawan Senyum Media Jember adalah lemah;
- c) Jika K2 – K3, dapat diartikan bahwa kepuasan kerja pada karyawan Senyum Media Jember adalah kuat;
- d) Jika $>$ K3, dapat diartikan bahwa kepuasan kerja pada karyawan Senyum Media *Stationary* Jember adalah sangat kuat.

Total keseluruhan dari kuesioner tentang motivasi kerja yang dibagikan kepada responden menghasilkan angka sebesar 1.087. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja pada karyawan Senyum Media *Stationary* Jember adalah sangat kuat.

3). Pengalaman Kerja

Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Tanggapan Karyawan Terhadap Variabel Pengalaman Kerja

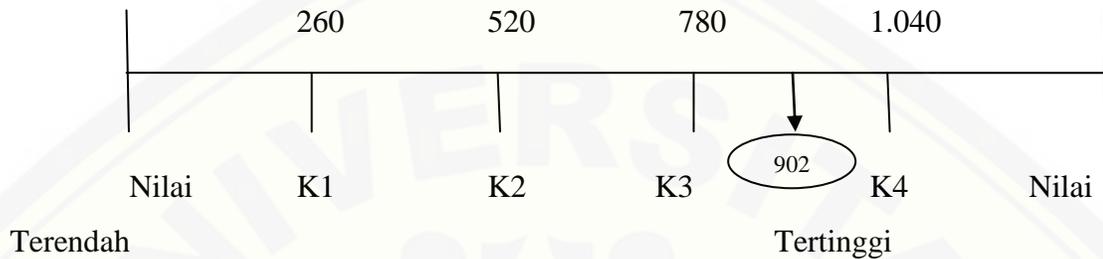
Indikator	Frekuensi			
	4	3	2	1
X3.1	24	28	0	0
X3.2	21	31	0	0
X3.3	29	23	0	0
X3.4	25	27	0	0
X3.5	23	29	0	0
Total	122	138	0	0

Sumber :Data diolah 2015

Hasil perhitungan pengalaman kerja dijelaskan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Total Karyawan yang menjawab SS} & : 4 \times 122 = 488 \\
 \text{Total Karyawan yang menjawab S} & : 3 \times 138 = 414 \\
 \text{Total karyawan yang menjawab TS} & : 2 \times 0 = 0 \\
 \text{Total karyawan yang menjawab STS} & : 1 \times 0 = 0 \\
 \text{Total} & = 902
 \end{aligned}$$

Penilaian responden tentang kepuasan kerja terdapat lima indikator, maka nilai terendah dari keseluruhan responden adalah $(1 \times 5 \times 52) = 260$, sedangkan nilai terkuat adalah $(4 \times 5 \times 52) = 1.040$



Gambar 4.4 Nilai variabel pengalaman kerja.

Keterangan:

- Jika = K1, dapat diartikan bahwa kepuasan kerja pada karyawan Senyum Media Jember adalah sangat lemah;
- Jika \leq K2, dapat diartikan bahwa kepuasan kerja pada karyawan Senyum Media Jember adalah lemah;
- Jika K2 – K3, dapat diartikan bahwa kepuasan kerja pada karyawan Senyum Media Jember adalah kuat;
- Jika $>$ K3, dapat diartikan bahwa kepuasan kerja pada karyawan Senyum Media *Stationary* Jember adalah sangat kuat

Total keseluruhan dari kuesioner tentang pengalaman kerja yang dibagikan kepada responden menghasilkan angka sebesar 902 hal ini berarti bahwa pengalaman kerja pada karyawan Senyum Media *Stationary* Jember adalah sangat kuat.

4). Kinerja Karyawan

Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Tanggapan Karyawan Terhadap Variabel Kinerja

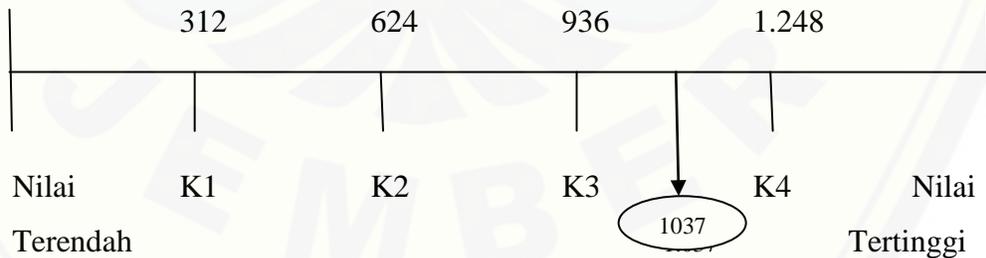
Indikator	Frekuensi			
	4	3	2	1
Y.1	22	30	0	0
Y2	23	28	1	0
Y3	16	36	0	0
Y4	22	30	0	0
Y5	15	34	3	0
Y6	24	25	3	0
Total	122	183	7	0

Sumber : Data Primer, diolah 2015

Hasil perhitungan indikator kinerja karyawan Senyum Media *Stationary* Jember dijelaskan sebagai berikut:

Total Karyawan yang menjawab SS : $4 \times 122 = 488$
 Total Karyawan yang menjawab S : $3 \times 183 = 549$
 Total karyawan yang menjawab TS : $2 \times 7 = 14$
Total karyawan yang menjawab STS : $1 \times 0 = 0$
 Total = 1037

Penilaian responden tentang kinerja terdapat enam indikator, maka nilai terendah dari keseluruhan responden adalah $(1 \times 6 \times 52) = 312$, sedangkan nilai terkuat adalah $(4 \times 5 \times 52) = 1.248$



Gambar 4.5 Kategorisasi Nilai Variabel Kinerja Karyawan.

Keterangan:

- a) Jika = K1, dapat diartikan bahwa kepuasan kerja pada karyawan Senyum Media Jember adalah sangat lemah;
- b) Jika \leq K2, dapat diartikan bahwa kepuasan kerja pada karyawan Senyum Media Jember adalah lemah;
- c) Jika K2 – K3, dapat diartikan bahwa kepuasan kerja pada karyawan Senyum Media Jember adalah kuat;
- d) Jika \geq K3, dapat diartikan bahwa kepuasan kerja pada karyawan Senyum Media *Stationary* Jember adalah sangat kuat.

Total keseluruhan dari kuesioner tentang kinerja karyawan yang dibagikan kepada responden menghasilkan angka sebesar 1.037 hal ini berarti bahwa kinerja karyawan Senyum Media *Stationary* Jember adalah sangat kuat.

4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh variabel *independen* (motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja) terhadap variabel *dependen* (kinerja). Dari pengujian menggunakan SPSS 17 diperoleh hasil sebagai berikut:

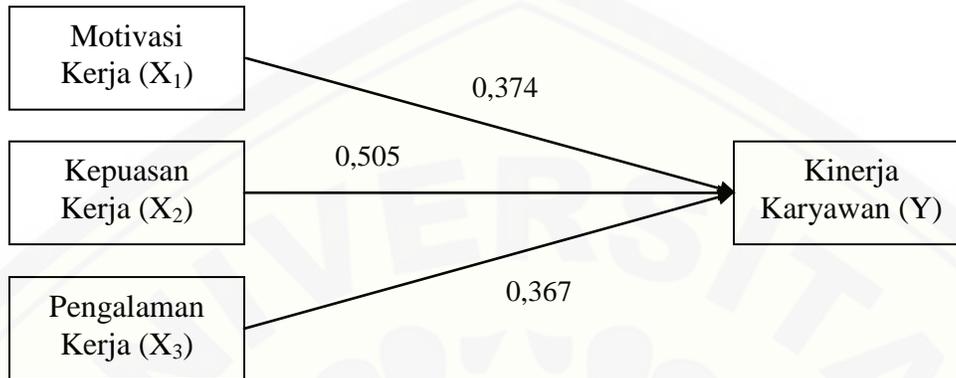
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel <i>Independen</i>	<i>Unstandarardized</i> <i>Coefficients B</i>	t hitung	t tabel	Sig
<i>Constant</i>	-6,090	-4,218	1,67793	0,000
Motivasi Kerja (X1)	0,374	4,280	1,67793	0,000
Kepuasan Kerja (X2)	0,505	4,197	1,67793	0,000
Pengalaman Kerja (X3)	0,367	2,996	1,67793	0,004

Sumber : Data diolah 2015 (Lampiran 6)

Berdasarkan koefisien regresi, maka persamaan regresi yang dapat dibentuk adalah:

$$Y = -6,090 + 0,374X_1 + 0,505X_2 + 0,367X_3$$



Gambar : 4.6 Regresi Linier Berganda

Dari rumus regresi dan gambar diatas dapat dinyatakan bahwa:

- a Variabel motivasi kerja (X₁) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai 0,374, dan t hitung lebih besar dari t tabel ($4,280 > 1,67793$) serta nilai signifikansi 0,000 ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- b Variabel kepuasan kerja (X₂) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai 0,505, dan t hitung lebih besar dari t tabel ($4,197 > 1,67793$) serta nilai signifikansi 0,000 ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- c Variabel pengalaman kerja (X₃) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai 0,367 dan t hitung lebih besar dari t tabel ($2,996 > 1,67793$) serta nilai signifikansi 0,004 ($0,004 < 0,05$) sehingga dapat diartikan bahwa variabel pengalaman kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model, maka langkah selanjutnya adalah menguji apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) (Algifari, 2011:84). Asumsi BLUE yang harus dipenuhi antara lain yaitu: tidak ada multikolinieritas, tidak ada heteroskedastisitas, dan bebas autokorelasi. Pengujian asumsi klasik dilakukan pada model regresi linear berganda yang dijelaskan sebagai berikut:

a Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 atau *Tolerance* $> 0,10$. Apabila nilai VIF lebih kecil Dari 0,10 atau lebih besar dari 10 maka terjadi multikolinieritas antar variabel *independen*, dan sebaliknya apabila nilai VIF berada pada kisaran 0,10 sampai 10 maka berarti tidak terjadi multikolinieritas. Untuk mengetahui adanya multikol atau tidak pada variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.14 Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Tolerance	Hasil Uji
Motivasi Kerja	2,480	0,403	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan Kerja	3,847	0,260	Tidak terjadi multikolinieritas
Pengalaman Kerja	3,121	0,320	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber :Data diolah, 2015 (Lampiran 7)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen karena menunjukkan VIF kurang dari 10 dan *tolerance* $> 0,1$

b Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam

penelitian ini menggunakan *glejser test*. Kriterianya adalah jika hasil regresi residual terhadap seluruh variabel bebas menunjukkan angka lebih besar dari 5% (0,05) maka tidak terjadi heteroskedastisitas, dan sebaliknya jika lebih kecil dari 5% (0,05) maka terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas, dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.15 Hasil Analisis Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikasi	Hasil Uji
Motivasi Kerja	0,495	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,940	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Pengalaman Kerja	0,286	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber :Data diolah, 2015 (Lampiran 7)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari masing-masing variabel independent tidak terjadi heteroskedastisitas, karena nilai signifikansi variabel independen lebih dari 0,05.

c Uji Autokorelasi

Dalam penelitian ini, uji autokorelasi dilakukan dengan uji statistik Durbin-Watson (Uji Dw), dimana nilai Durbin Watson dalam penelitian ini dilambangkan dengan huruf *d*. Dapat dilihat pada lampiran 7 bahwa dalam penelitian ini diperoleh nilai Dw sebesar 1,709. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai batas atas dan batas bawah dengan menggunakan tabel statistic Durbin-Watson. Dengan tingkat signifikasi yang digunakan adalah ($\alpha = 5\%$), dengan jumlah data sebanyak 52 ($n = 52$), serta jumlah variabel independen sebanyak 3 ($k^2=3$). Sebagaimana dapat dilihat pada lampiran, bahwa dapat diketahui nilai batas bawah ($d_L = 1,4339$) dan batas atas ($d_U = 1,6769$), sehingga nilai Durbin-Watson berada pada kondisi $d_U < d < 4-d_U$ yaitu $1,6769 < 1,709 < 4-1,6769$ sehingga $1,4339 < 1,709 < 2,3231$. Sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan uji Durbin-Watson, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi.

4.2.5 Penentuan Koefisien Determinasi Berganda Dan Hasil Pengujian Hipotesis

a Koefisien Determinasi Berganda

Koefisien Determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya proporsi variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara keseluruhan. Dilihat dari nilai koefisien determinasi berganda, hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya prosentase pengaruh variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Senyum Media *Stationary* dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* yang menunjukkan sebesar 0,871 atau 87,1 %, yang artinya sebesar 87,1 % dari variasi naik turunnya kinerja karyawan dapat dijelaskan dari variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja, serta sisanya $1-0,871= 0,129$ atau 12,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

b Hasil Pengujian Hipotesis

1) Uji Hipotesis Dengan Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *independen* berpengaruh signifikan secara parsial. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5 \%$, dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $52 - 3 - 1 = 48$. Hasil analisis regresi linier berganda adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja terhadap variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan. Hasil pengujian masing-masing variabel dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 4.16 Hasil Pengujian Hipotesis Dengan Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Hasil Uji
Motivasi Kerja	4,280	1,67722	0,000	Ho ditolak
Kepuasan Kerja	4,197	1,67722	0,000	Ho ditolak
Pengalaman Kerja	2,996	1,67722	0,004	Ho ditolak

Sumber : Data diolah, 2015 (Lampiran 6)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 diatas, maka dapat diketahui bahwa:

- a) Variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai t 4,280 > 1,67722 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Senyum Media *Stationary* Jember. Hal ini berarti hipotesis 1 yang diajukan dapat diterima, karena variabel motivasi kerja signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain berarti apabila terjadi peningkatan pada variabel motivasi kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
- b) Variabel kepuasan kerja (X2) memiliki nilai t 4,197 > 1,67722 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Senyum Media *Stationary* Jember. Hal ini berarti hipotesis 2 yang diajukan dapat diterima, sehingga dapat disimpulkan apabila terjadi peningkatan pada variabel kepuasan kerja maka kinerja karyawanpun juga akan meningkat
- c) Variabel pengalaman kerja (X3) memiliki nilai t 2,996 > 1,67722 dan signifikansi $0,004 < 0,05$, maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa secara parsial variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Senyum Media *Stationary* Jember. Hal ini berarti hipotesis 3 yang diajukan dapat diterima sehingga apabila terjadi peningkatan pada variabel pengalaman kerja maka kinerja karyawanpun juga akan meningkat.

2) Uji Hipotesis Dengan Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja terhadap variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan secara simultan. Tabel distribusi f dicari pada $\alpha = 5\%$,

dengan derajat kebebasan (df) df_1 atau $4-1=3$, dan df_2 $n-k-1$ yaitu $52-3-1=48$. Diperoleh F tabel sebesar 2,80.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara simultan) diperoleh hasil yaitu bahwa F hitung lebih besar dari F tabel ($115,511 > 2,80$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak, artinya variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Senyum Media *Stationary* Jember. Hal ini berarti hipotesis 4 yang diajukan diterima.

4.3 Pembahasan

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Senyum Media *Stationary* Jember. Hasil pengujian tersebut juga menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Senyum Media *Stationary* Jember dengan arah positif.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan “motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Senyum Media *Stationary* Jember” adalah diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja memiliki nilai yang positif, maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan Senyum Media *Stationary* Jember. Sebaliknya, apabila memiliki nilai yang negatif maka akan memberikan pengaruh dalam menurunkan kinerja karyawan Senyum Media *Stationary* Jember.

4.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil pengujian hipotesis 1 diatas, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,374 atau 37,4%

dengan arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila semakin rendah motivasi kerja yang dirasakan, maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan dengan maksud pencapaian tujuan dalam penelitian ini dapat dibilang baik, dengan artian lain bahwa: adanya karyawan yang selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dikerjakan; adanya karyawan yang berani menanggung resiko apabila melakukan kesalahan; adanya karyawan yang merasa senang dan tidak terbebani dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; adanya karyawan yang selalu merasa dibutuhkan dan menjadi bagian penting dalam perusahaan; adanya karyawan yang selalu menyusun rencana kerja dengan baik dan selalu berupaya untuk merealisasikan tujuan perusahaan; adanya karyawan yang selalu berupaya mengerjakan tugas dengan baik meskipun tanpa pengawasan dari atasan; dan yang terakhir adalah adanya karyawan yang selalu berupaya untuk mewujudkan semua program kerja yang telah diberikan oleh perusahaan. Sehingga tugas dan kewajiban kerja didalam perusahaan *Senyum Media Stationary Jember* dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan standard dan prosedur kerja yang diterapkan oleh *Senyum Media Stationary Jember*.

Penelitian ini membuktikan penelitian yang dilakukan oleh Rony Tiar Subakti (2010), Windy Aprilia dan Gunasti Hudiwarsi (2012), serta Yahyo Handoyo (2013) yang menunjukkan bahwa dengan menunjukkan motivasi kerja yang bersifat mendorong dalam suatu permasalahan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh pendapat Richard L. Draft (2013) bahwa motivasi kerja akan mempengaruhi produktivitas/kinerjanya. Gibson (dalam Wahyu Leli 2009:36) motivasi kerja berkaitan dengan perilaku kerja dan kinerja. Hal

ini berarti motivasi seseorang akan mempengaruhi hasil kinerjanya baik secara positif ataupun negatif tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Sondang P. Siagian (2003:287) berpendapat bahwa dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula. Rivai (2004: 134) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan akan semakin tinggi sehingga setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

4.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil pengujian hipotesis 2 diatas, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,505 atau 50,5% dengan arah positif dan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin puas keinginan karyawan yang terpenuhi maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya semakin rendah keinginan karyawan yang terpenuhi maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Kepuasan kerja sebagai tindakan manajemen untuk memberikan semangat yang mengacu pada terpenuhinya keinginan dan harapan karyawan sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri karyawan sehingga ada kemauan pada diri karyawan untuk menuju pada kerjasama dengan rekan kerja serta prestasi yang lebih baik, dalam perusahaan ini dinilai baik, atau dengan artian lain bahwa: dalam perusahaan ini terdapat karyawan yang telah merasa senang dan bersemangat dalam bekerja karena sistem pemberian kompensasi yang berlaku diperusahaan sesuai dengan keinginan karyawan; yang kedua terdapat karyawan yang telah merasa bekerja dengan baik, karena sesuai dengan prosedur dan kriteria perusahaan; yang ketiga terdapat karyawan yang bersedia menyediakan waktu luang untuk perusahaan apabila dibutuhkan; yang keempat terdapat karyawan yang telah merasa senang dan

bersemangat karena pekerjaan yang dikerjakan telah sesuai dengan keinginan karyawan; yang kelima terdapat karyawan yang merasa sangat senang dan bangga dengan perusahaan; dan yang keenam adanya karyawan yang merasa sangat senang dan puas karena interaksi sosial antar rekan kerja dalam perusahaan Senyum Media *Stationary* Jember sangat baik.

Penelitian ini membuktikan penelitian yang dilakukan oleh Eva Krisdina (2009), Dian Kristanto, Suharnomo, dan Intan Ratnawati menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kinerjanya juga akan semakin meningkat, dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan kinerjanya juga akan menurun.

Hal ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Robbins (dalam Wahyu Leli, 2009:27) bahwa seseorang yang tingkat kepuasannya tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut.

4.3.3 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil pengujian hipotesis 3 diatas, pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,367 atau 36,7% dengan arah positif dan nilai signifikansi 0,004. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak pengalaman karyawan dalam bekerja maka akan semakin baik kinerjanya, dan sebaliknya.

Pengalaman kerja merupakan tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan sebagai penunjang dalam menyelesaikan tugas kerjanya yang selanjutnya berakibat terhadap kinerja karyawan, dimana dalam penelitian ini variabel pengalaman kerja bisa dikatakan baik dalam perusahaan ini, atau dengan artian lain bahwa: dalam perusahaan Senyum Media Jember terdapat karyawan yang

masa kerjanya sangat lama; adanya karyawan yang mampu mengembangkan wawasan yang dimiliki; adanya karyawan yang merasa bahwa tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki sangat baik; adanya karyawan yang mampu beradaptasi dan mampu menempatkan diri dalam rotasi kerja perusahaan; dan yang terakhir adanya karyawan yang mampu mengerjakan tugas kerja diberbagai bidang dengan tingkat penguasaan pekerjaan yang dimiliki.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Robbins bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas kinerja karyawan. Menurut Nisa (2013) Lama kerja berkaitan dengan pengalaman yang telah dilalui, sehingga semakin lama karyawan bekerja mereka mendapat banyak pengalaman berkaitan dengan pekerjaan yang menjadi bidangnya. Dan hal itu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin banyak pengalaman karyawan dalam bekerja akan semakin baik kinerja yang diperolehnya. Karyawan yang sudah lama bekerja punya banyak kesempatan mempelajari bidang pekerjaannya, disamping juga pengalaman rekan kerja sehingga akan mempengaruhi kinerjanya. Seperti yang dikemukakan oleh Suroto (dalam Nisa 2013), bahwa jika seseorang memiliki pengalaman kerja maka kemampuan kerjanya akan meningkat. Bagi karyawan Senyum Media *Stationary* Jember pengalaman mereka akan menambah pengetahuan, kecepatan dalam bekerja, dan cepat dan tepat dalam beradaptasi apabila terjadi rotasi kerja diperusahaan.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Luh Aristanti, I Ketut Kirya, Ni Nyoman Yuliantini (2012) dengan hasil penelitian pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin seseorang itu berpengalaman maka kinerjanya akan semakin baik, dan sebaliknya semakin rendah tingkat pengalaman seseorang semakin rendah pula kinerjanya.

4.4 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah :

- a Penelitian ini hanya diorientasikan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja karyawan Senyum Media *Stationary* Jember.
- b Responden dalam penelitian ini hanya seluruh karyawan Senyum Media *Stationary* Jember yang semuanya berjumlah 67 orang, akan tetapi dalam penelitian ini hanya 52 orang yang memberikan respon kepada peneliti.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a Kondisi motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja serta kinerja karyawan Senyum Media *Stationary* Jember adalah baik, hal ini terlihat dari banyaknya tanggapan responden memilih kategori jawaban cenderung setuju terhadap kuesioner yang telah peneliti sebar. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan cukup termotivasi, cukup puas, dan mayoritas karyawan cukup berpengalaman, serta mayoritas kinerja karyawan sesuai dengan standard dan kriteria yang berlaku di perusahaan.
- b Motivasi kerja yang dialami oleh karyawan berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai yang positif dan signifikan. Semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat.
- c Kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan berpengaruh terhadap kinerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat.
- d Pengalaman kerja yang dirasakan oleh karyawan berpengaruh terhadap kinerjanya. Semakin karyawan berpengalaman, maka kinerjanya akan semakin baik.
- e Motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Senyum Media *Stationary* Jember.

5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan antara lain:

- a Pihak manajemen Senyum Media *Stationary* Jember diharapkan dapat mempertahankan dan mengembangkan kondisi motivasi kerja, kepuasan kerja, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan yang dinilai baik yang telah diterapkan karyawan di perusahaan.
- b Pihak manajemen Senyum Media *Stationary* Jember diharapkan dapat mempertahankan, mengembangkan, dan lebih mengevaluasi motivasi kerja karyawannya. Misalkan dengan memberikan fasilitas dan akomodasi bagi karyawan.
- c Pihak manajemen Senyum Media *Stationary* Jember diharapkan dapat mempertahankan dan mengevaluasi kepuasan kerja karyawannya. Diharapkan terdapat kesesuaian antara apa yang menjadi keinginan karyawan dengan kenyataan yang diperoleh, misalkan dengan menyediakan kotak saran yang berisi keluhan maupun saran yang bersifat tertutup, sehingga pihak manajemen perusahaan mengetahui keinginan dan harapan karyawan. Dengan demikian akan tercipta kondisi kerja yang menyenangkan dan saling menguntungkan antara karyawan dan perusahaan.
- d Pihak manajemen Senyum Media *Stationary* Jember diharapkan dapat mempertahankan dan lebih mengembangkan pengalaman kerja karyawannya, hal ini dapat dilakukan perusahaan melalui salah satunya program pendidikan dan pelatihan yang terkait dengan bidang pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari.2011. *Analisis Regresi Teori, Kasus dan Solusi*. Yogyakarta: BPFE UGM
- Andico, dkk. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Karyawan PT. PelabuhanIndonesia III (Persero) Terminal Pati Kemas Semarang*. <http://e-journal-s1.undip.ac.id/index/php>, diakses tahun 2013
- Amilia.2015. *Pengaruh Gender terhadap Prestasi Kerja Melalui Komitmen Organisasional Pada Karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kota Jember*. Proposal Skripsi
- Aprillia, Windy dan Gunasti. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan di Surabaya)*. <http://e-journal.perbanas.ac.id> [2 juli 2012]
- Aristarini, dkk. 2014. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT Adira Finance Singaraja*. <http://e-journal.pendidikan.ganesha.manajemen.ac.id> [oktober 2014]
- Draft, Richard. 2012. *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat
- Duwi Prayitno. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. MediaKom, Yogyakarta
- Elain, Johnson. 2013. Pengertian Pengalaman Kerja. <http://www.e-jurnal.com/pengertian-pengalaman-kerja.html>, [03 September 2013]
- Fitratun Nisa. 2009. *Pengaruh Pengalaman kerja dan insentif thd prestasi kerja karyawan di sanggar batik Sayuwit Banyuwangi*. Tidak dipublikasikan. Skripsi. Jember: Fakultas Ekonomi Universitas Jember
- Foster, bill.2001.*Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*
- Hadari Nawawi. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*.Yogyakarta: UGM Press.
- Hani Handoko.2011. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE UGM Yogyakarta

- Hasboro, Rokhmaloka. 2009. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Proposal Skripsi. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Henry Simamora. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Yogyakarta: STIE TKPN
- Ishak Arep dan Tanjung Hendri. 2013. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Kris, Eva. 2009. *Analisis kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourcing PT. Semeru Karya Buana Semarang)*. Tesis.
- Lely, Sri Wahyu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia 1*. Tidak dipublikasikan. Diktat Kuliah. Jember: Universitas Jember
- Lely, Sri Wahyu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia 2*. Tidak dipublikasikan. Diktat Kuliah. Jember: Universitas Jember
- Maesa, Dewar. 2010. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java))*. Skripsi. Semarang : Universitas Diponegoro
- Manulang. 1984. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia: Jakarta
- Morhead dan Griffin. 2010. *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Moeheriono. 2011. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Pharita Sakti. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Jember Klinik*. Tidak dipublikasikan. Skripsi. Jember: Fakultas Ekonomi Universitas Jember
- Raymond A. Noe, dkk. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat
- Soeharo. 1994. *Pengertian Fungsi Format Bimbingan Dan Cara Penulisan Karya Ilmiah (skripsi-thesis) Ilmu Sosial*. Bandung: Tarsito
- Suroto. 1992. *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Robbins, Stephen P. Timothy A. Judge.2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Rony.2014. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Golongan I di Universitas Katolik Parahyangan*. E-journal graduate Unpar
- Sjamsuri.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Tidak dipublikasikan. Diktat Kuliah. Jember: Universitas Jember
- Siagian, Sondang.2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta
- Supardi. 2011. *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*. PT Ufuk Publishing House: Jakarta.
- Taufik Amir. 2006. *Belajar Manajemen Dari Konteks Dunia Nyata*. Yogyakarta:Graha ilmu
- Veithzal Rivai. 2004. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Thoha, Miftah.2007. *Perilaku Organisasi konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Wayne Mondy.2008 *Manajaemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10*. Yogyakarta: Erlangga
- Wikipedia. 2015. *Kepuasan Kerja*. <http://kepuasankerja-wikipedia-bahasa-indonesia-ensiklopedia.html>. [maret 2015]
- Yahyo, dkk.2013. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan*. <http://e-journal-s1.undip.ac.id/index/php>,
- _____. 2012. *Pedoman Penulisan Proposal Skripsi Dan Skripsi Manajemen FE Unej*. Tidak Dipublikasikan: Universitas Jember

Lampiran 1

KUISIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu/sdr
Karyawan Senyum Media Jember
Di jalan Kalimantan 07 jember

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi syarat menyelesaikan studi S1 di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Jember. Adapun judul yang saya buat yakni, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Senyum Media *Stationary* Jember”. Dengan segenap kerendahan hati, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur dan apa adanya.

Informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya digunakan untuk kepentingan terbatas, dalam artian diperlukan untuk penelitian ini saja. Peneliti menjamin kerahasiaan pribadi jawaban Bapak/Ibu/Sdr dalam memberikan kebenaran data pada peneliti.

Kerja sama Bapak/Ibu sangat berarti bagi kesuksesan peneliti ini, oleh karena itu saya menyampaikan banyak terimakasih. Mohon maaf yang sebesar-besarnya apabila ada pertanyaan yang kurang berkenan di hati Bapak/Ibu/Sdr.

Hormat saya,

Ita Vina Susanti
NIM. 130810201292

a Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang saya kerjakan.				
2.	Saya selalu berani menanggung resiko apabila saya melakukan kesalahan dalam pekerjaan saya.				
3.	Saya senang dan tidak terbebani dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.				
4.	Saya selalu dibutuhkan dan menjadi bagian penting dalam perusahaan.				
5.	Saya selalu menyusun rencana kerja dengan baik dan selalu berupaya merealisasikan tujuan.				
6.	Saya selalu berupaya mengerjakan tugas dengan baik meskipun tanpa pengawasan dari atasan.				
7.	Saya selalu berupaya seoptimal mungkin untuk mewujudkan semua program kerja yang telah diberikan kepada saya.				

b Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya sangat senang dan bersemangat dalam bekerja, karena sistem pemberian kompensasi berupa gaji dan <i>reward</i> yang berlaku di perusahaan sesuai dengan keinginan saya.				
2.	Saya merasa telah bekerja dengan sangat baik, karena telah sesuai dengan prosedur dan kriteria perusahaan.				
3.	Saya akan melaksanakan pekerjaan dengan menyediakan waktu luang saya, apabila memang dibutuhkan perusahaan.				
4.	Saya sangat senang dan bersemangat untuk bekerja setiap hari kerja karena pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan keinginan dan harapan saya.				
5.	Saya sangat senang dan bangga sekali karena perusahaan tempat saya bekerja lebih baik dari pada perusahaan lain.				
6.	Saya merasa sangat senang dan puas karena interaksi sosial antar rekan kerja dalam perusahaan lebih baik dari pada perusahaan lain.				

c. Pengalaman Kerja

No	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya telah bekerja di perusahaan dalam waktu yang sangat lama.				
2.	Pelatihan dan kursus yang diadakan oleh perusahaan dapat mengembangkan wawasan dan pengetahuan saya, terutama dalam bidang pekerjaan saya.				
3.	Saya merasa bahwa tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang saya miliki sangat baik.				
4.	Saya mampu beradaptasi dan menempatkan diri dengan baik dan tepat, jika terjadi rotasi kerja dalam perusahaan.				
5.	Saya mampu mengerjakan tugas kerja di berbagai bidang dengan penguasaan pekerjaan yang saya miliki.				

d. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya merasa bahwa hasil kerja yang saya kerjakan telah sesuai dengan prosedur dan standar kerja yang berlaku di perusahaan.				
2.	Saya selalu bertanggung jawab terhadap hasil kerja yang dibebankan kepada saya.				
3.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan ketentuan perusahaan.				
4.	Saya selalu taat terhadap apa yang saya sepakati dengan perusahaan.				
5.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.				
6.	Saya memiliki kemampuan dalam memecahkan masalah yang terjadi dalam perusahaan.				

Tabel Daftar Data Karyawan Senyum Media *Stationary* Jember
Tahun 2012 sampai dengan 2014

Keterangan	Tahun		
	2012	2013	2014
Jumlah Karyawan (orang)	63	46	58
Karyawan Keluar	8	17	-
Karyawan Masuk	-	-	12
Prosentase Karyawan Keluar	12,69%	36,95%	-
Prosentase Karyawan Masuk	-	-	20,68%
Absensi (Hari Kerja), terdiri dari:			
- Ijin	182	61	117
- Sakit	51	89	52
- Alpha	68	64	33
- Ijin ½ hari kerja	60	137	102
Total Absensi (hari kerja)	361	351	304
Total hari kerja per tahun	19.971	14.582	18.386
Presentase absensi dengan total hari kerja	1,80 %	2,40 %	1,65 %

Sumber : Data Diolah, 2015 (Departemen Personalia Senyum Media Jember)

Keterangan:

Hari kerja masing-masing karyawan dalam 1 tahun adalah 317 hari kerja/orang.

HASIL REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
1	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	3
2	4	4	3	4	3	3	4	25	3	4	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	4
4	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4
5	3	3	3	4	4	3	4	24	4	4	4	4
6	4	4	3	4	4	3	3	25	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	3
8	4	4	4	3	4	4	4	27	4	4	3	3
9	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	3	4
10	4	3	4	4	4	3	3	25	4	4	4	4
11	4	3	4	4	4	4	4	27	4	3	4	3
12	4	4	4	4	4	4	3	27	3	4	3	3
13	4	4	3	4	4	4	4	27	4	4	3	4
14	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4
15	3	4	3	4	4	4	3	25	4	4	4	4
16	3	3	3	4	3	3	4	23	4	4	4	4
17	3	3	4	3	4	3	4	24	4	4	4	4
18	3	4	3	4	4	4	3	25	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	3	4	27	3	4	4	4
20	3	3	3	4	3	3	3	22	4	4	3	4
21	3	4	3	4	4	4	3	25	3	3	34	3
22	3	3	4	3	4	4	4	25	3	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3	4	22	4	4	4	3
24	3	3	4	3	4	3	3	23	4	4	3	3
25	3	4	4	4	4	4	4	27	3	3	3	3
26	4	3	4	4	4	4	3	26	4	3	3	4
27	3	4	4	4	4	4	3	26	4	4	4	3
28	3	3	4	3	4	3	3	23	4	4	4	3
29	3	3	4	3	3	3	3	22	3	4	4	4
30	3	3	3	3	3	3	4	22	3	4	4	3
31	4	3	3	3	4	4	3	24	4	3	3	4
32	4	3	3	3	3	4	3	23	4	4	3	4
33	3	4	3	3	3	4	4	24	4	4	3	4
34	3	3	3	4	3	4	3	23	4	4	3	3
35	3	4	3	4	3	4	3	24	4	4	4	3

Digital Repository Universitas Jember

36	4	3	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4
38	3	4	3	3	4	3	3	23	3	3	3	4
39	3	3	4	3	4	3	3	23	4	4	4	4
40	3	4	3	4	4	3	3	24	4	4	4	4
41	4	3	4	4	4	4	3	26	4	4	4	4
42	3	4	4	4	4	4	3	26	3	3	3	3
43	4	3	4	4	4	4	3	26	4	4	4	4
44	4	4	3	4	4	4	3	26	4	4	4	3
45	4	4	3	3	3	3	3	23	4	4	4	4
46	4	4	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3
47	4	4	3	4	3	3	4	25	4	4	4	4
48	3	4	4	3	3	3	3	23	3	3	3	3
49	3	3	3	4	4	3	3	23	3	3	3	3
50	3	3	4	3	4	4	3	24	4	4	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	3	3
52	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	4

No	X2.5	X2.6	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
1	4	4	24	4	4	4	4	4	20
2	4	3	20	3	3	3	4	3	16
3	4	4	24	4	4	4	4	4	20
4	3	4	23	4	3	4	4	4	19
5	3	4	20	3	3	3	3	3	15
6	3	4	21	3	4	3	3	3	16
7	4	3	23	4	4	4	4	4	20
8	3	4	22	4	4	3	4	3	18
9	4	4	24	4	4	4	4	4	20
10	3	3	20	4	3	3	4	3	17
11	3	3	22	3	3	4	4	4	18
12	4	3	21	4	4	3	4	4	19
13	4	4	22	4	4	4	4	3	19
14	4	4	24	4	4	4	4	4	20
15	3	4	21	3	3	3	4	3	16
16	4	3	19	3	3	3	3	3	15
17	3	4	20	3	3	3	3	3	15
18	3	4	20	3	4	3	4	3	17
19	4	4	22	4	3	4	3	4	18
20	3	3	18	3	3	3	3	3	15

21	3	3	19	4	3	3	3	3	16
22	4	3	20	4	4	3	3	3	17
23	3	3	18	3	3	3	3	3	15
24	3	4	19	3	3	3	3	3	15
25	4	4	22	4	3	4	4	4	19
26	3	3	21	4	3	4	4	3	18
27	3	4	21	4	4	4	3	3	18
28	3	3	18	3	3	3	3	3	15
29	3	4	19	3	3	4	3	4	17
30	3	3	18	3	3	4	3	4	17
31	3	4	20	4	3	4	3	4	18
32	3	3	18	3	4	4	3	4	18
33	3	4	20	3	3	4	4	4	18
34	3	4	19	3	3	4	3	3	16
35	3	4	20	3	3	3	3	3	15
36	3	4	23	4	3	4	4	3	18
37	4	4	24	4	4	4	4	3	20
38	3	4	20	3	3	3	3	3	15
39	3	4	19	3	3	3	3	4	16
40	3	4	20	3	4	4	3	3	17
41	4	4	23	3	4	4	4	4	19
42	4	4	22	4	3	3	4	4	18
43	3	4	22	3	4	4	3	4	18
44	4	3	22	4	4	3	4	3	18
45	3	3	20	3	3	4	3	3	16
46	3	4	19	3	4	4	3	3	17
47	4	4	22	4	3	4	3	4	18
48	3	4	20	3	3	4	3	3	16
49	3	4	21	3	3	3	4	4	17
50	3	4	21	3	3	3	4	4	17
51	4	4	24	4	4	4	4	3	19
52	4	4	23	4	4	4	3	4	19

No.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
-----	----	----	----	----	----	----	---

1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	3	2	3	20
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	3	3	4	22
5	3	4	3	3	3	3	19
6	3	3	3	4	4	3	20
7	4	4	4	4	3	4	23
8	4	3	4	4	3	4	22
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	3	3	3	3	4	20
11	3	4	4	4	3	4	22
12	4	3	3	4	4	4	22
13	4	4	3	4	3	4	22
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	3	3	4	3	3	20
16	3	3	3	4	2	3	18
17	3	3	3	3	3	4	19
18	3	4	3	4	3	3	20
19	4	4	4	3	3	4	22
20	3	3	3	3	2	3	17
21	3	4	3	4	3	3	20
22	3	3	3	3	4	4	20
23	3	2	3	3	3	3	17
24	3	3	3	3	3	3	18
25	4	4	3	4	3	4	22
26	3	4	4	4	3	3	21
27	3	4	4	4	4	4	23
28	3	3	3	3	3	3	18
29	3	3	3	3	3	2	17
30	3	3	3	3	3	2	17
31	3	3	3	3	3	4	19
32	3	3	3	3	3	3	18
33	4	3	3	3	3	3	19
34	3	3	3	3	3	3	18
35	3	3	3	3	3	3	18
36	4	3	3	3	3	4	20
37	4	4	4	4	4	4	24
38	3	3	3	3	3	2	17

39	3	3	3	3	3	3	18
40	4	3	3	3	3	3	19
41	4	4	3	3	4	3	21
42	3	3	4	4	3	4	21
43	3	4	3	3	4	4	21
44	4	4	3	4	4	4	23
45	3	3	3	3	3	3	18
46	3	3	3	3	3	3	18
47	4	4	3	3	4	3	21
48	3	3	3	3	3	3	18
49	3	3	3	3	3	3	18
50	3	3	3	3	4	3	19
51	3	4	4	4	4	4	23
52	4	4	4	4	3	4	23

HASIL DISTRIBUSI FREKUENSI

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	24	46.2	46.2	46.2
	4	28	53.8	53.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	21	40.4	40.4	40.4
	4	31	59.6	59.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	25	48.1	48.1	48.1
	4	27	51.9	51.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	34.6	34.6	34.6
	4	34	65.4	65.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	26.9	26.9	26.9
	4	38	73.1	73.1	100.0
Total		52	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	22	42.3	42.3	42.3
	4	30	57.7	57.7	100.0
Total		52	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	28	53.8	53.8	53.8
	4	24	46.2	46.2	100.0
Total		52	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	26	50.0	50.0	50.0
	4.00	26	50.0	50.0	100.0
Total		52	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	28	53.8	53.8	53.8
	4.00	24	46.2	46.2	100.0
Total		52	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	33	63.5	63.5	63.5
	4.00	19	36.5	36.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	25	48.1	48.1	48.1
	4.00	27	51.9	51.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	33	63.5	63.5	63.5
	4.00	19	36.5	36.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	16	30.8	30.8	30.8
	4.00	36	69.2	69.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	28	53.8	53.8	53.8
	4.00	24	46.2	46.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	31	59.6	59.6	59.6
	4.00	21	40.4	40.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	23	44.2	44.2	44.2
	4.00	29	55.8	55.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	27	51.9	51.9	51.9
	4.00	25	48.1	48.1	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	29	55.8	55.8	55.8
	4.00	23	44.2	44.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	30	57.7	57.7	57.7
	4	22	42.3	42.3	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.9	1.9	1.9
	3	28	53.8	53.8	55.8
	4	23	44.2	44.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	36	69.2	69.2	69.2
	4	16	30.8	30.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	30	57.7	57.7	57.7
	4	22	42.3	42.3	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.8	5.8	5.8
	3	34	65.4	65.4	71.2
	4	15	28.8	28.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	2	3	5.8	5.8	5.8
	3	25	48.1	48.1	53.8
	4	24	46.2	46.2	100.0
Total		52	100.0	100.0	

Lampiran 5

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.260*	.113	.380**	.221	.222	.315*	.607**
	Sig. (1-tailed)		.031	.213	.003	.058	.057	.011	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.2	Pearson Correlation	.260*	1	-.086	.472**	.207	.247*	.212	.554**
	Sig. (1-tailed)	.031		.272	.000	.070	.039	.066	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.3	Pearson Correlation	.113	-.086	1	.109	.370**	.267*	.196	.452**
	Sig. (1-tailed)	.213	.272		.221	.003	.028	.082	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.4	Pearson Correlation	.380**	.472**	.109	1	.379**	.441**	.187	.710**
	Sig. (1-tailed)	.003	.000	.221		.003	.001	.092	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.5	Pearson Correlation	.221	.207	.370**	.379**	1	.358**	.214	.626**
	Sig. (1-tailed)	.058	.070	.003	.003		.005	.064	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.6	Pearson Correlation	.222	.247*	.267*	.441**	.358**	1	.168	.630**
	Sig. (1-tailed)	.057	.039	.028	.001	.005		.117	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.7	Pearson Correlation	.315*	.212	.196	.187	.214	.168	1	.553**
	Sig. (1-tailed)	.011	.066	.082	.092	.064	.117		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
X1	Pearson Correlation	.607**	.554**	.452**	.710**	.626**	.630**	.553**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.386**	.280*	.346**	.280*	.083	.652**
	Sig. (1-tailed)		.002	.022	.006	.022	.278	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X2.2	Pearson Correlation	.386**	1	.339**	.428**	.339**	.116	.714**
	Sig. (1-tailed)	.002		.007	.001	.007	.207	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X2.3	Pearson Correlation	.280*	.339**	1	.171	.337**	.333**	.662**
	Sig. (1-tailed)	.022	.007		.113	.007	.008	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X2.4	Pearson Correlation	.346**	.428**	.171	1	.330**	.026	.633**
	Sig. (1-tailed)	.006	.001	.113		.008	.428	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X2.5	Pearson Correlation	.280*	.339**	.337**	.330**	1	-.013	.617**
	Sig. (1-tailed)	.022	.007	.007	.008		.463	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X2.6	Pearson Correlation	.083	.116	.333**	.026	-.013	1	.404**
	Sig. (1-tailed)	.278	.207	.008	.428	.463		.001
	N	52	52	52	52	52	52	52
X2	Pearson Correlation	.652**	.714**	.662**	.633**	.617**	.404**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	52	52	52	52	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.339**	.281*	.422**	.185	.708**

	Sig. (1-tailed)		.007	.022	.001	.094	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X3.2	Pearson Correlation	.339**	1	.260*	.228	.056	.598**
	Sig. (1-tailed)	.007		.032	.052	.346	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X3.3	Pearson Correlation	.281*	.260*	1	.082	.403**	.642**
	Sig. (1-tailed)	.022	.032		.282	.002	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X3.4	Pearson Correlation	.422**	.228	.082	1	.228	.625**
	Sig. (1-tailed)	.001	.052	.282		.052	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X3.5	Pearson Correlation	.185	.056	.403**	.228	1	.573**
	Sig. (1-tailed)	.094	.346	.002	.052		.000
	N	52	52	52	52	52	52
X3	Pearson Correlation	.708**	.598**	.642**	.625**	.573**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
Y1 Pearson Correlation	1	.417**	.357**	.291*	.210	.464**	.644**

	Sig. (1-tailed)		.001	.005	.018	.067	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
Y2	Pearson Correlation	.417**	1	.567**	.490**	.329**	.431**	.764**
	Sig. (1-tailed)	.001		.000	.000	.009	.001	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
Y3	Pearson Correlation	.357**	.567**	1	.525**	.178	.526**	.733**
	Sig. (1-tailed)	.005	.000		.000	.104	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
Y4	Pearson Correlation	.291*	.490**	.525**	1	.282*	.464**	.715**
	Sig. (1-tailed)	.018	.000	.000		.021	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
Y5	Pearson Correlation	.210	.329**	.178	.282*	1	.366**	.574**
	Sig. (1-tailed)	.067	.009	.104	.021		.004	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
Y6	Pearson Correlation	.464**	.431**	.526**	.464**	.366**	1	.786**
	Sig. (1-tailed)	.000	.001	.000	.000	.004		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
Y	Pearson Correlation	.644**	.764**	.733**	.715**	.574**	.786**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Uji Reliabilitas

Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.697	7

Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.672	6

Pengalaman Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.623	5

Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	4

Uji Normalitas Data

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Y
N		52	52	52	52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	25.06	20.90	17.37	20.21
	Std. Deviation	2.014	1.818	1.609	2.217
Most Extreme Differences	Absolute	.123	.171	.153	.148
	Positive	.123	.171	.129	.148
	Negative	-.122	-.111	-.153	-.117
Kolmogorov-Smirnov Z		.890	1.235	1.106	1.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.407	.095	.173	.202

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 6

HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-6.090	1.444		-4.218	.000			
	X1	.374	.087	.339	4.280	.000	.840	.526	.215
	X2	.505	.120	.414	4.197	.000	.891	.518	.211
	X3	.367	.123	.266	2.996	.004	.841	.397	.151

a. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	220.175	3	73.392	115.511	.000 ^a
	Residual	30.498	48	.635		
	Total	250.673	51			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.937 ^a	.878	.871	.79710	.878	115.511	3	48	.000

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Lampiran 7

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

Hasil Analisis Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-6.090	1.444		-4.218	.000		
	X1	.374	.087	.339	4.280	.000	.403	2.480
	X2	.505	.120	.414	4.197	.000	.260	3.847
	X3	.367	.123	.266	2.996	.004	.320	3.121

a. Dependent Variable: Y

Heteroskedastisitas

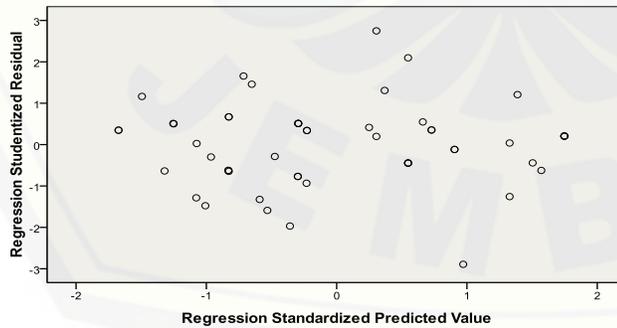
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.964	.918		1.050	.299
	X1	.038	.056	.154	.688	.495
	X2	.006	.077	.021	.076	.940
	X3	-.084	.078	-.270	-1.078	.286

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Scatterplot

Dependent Variable: Y



Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.937 ^a	.878	.871	.797	1.709

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Lampiran 8

Tabel R

Tabel nilai kritis untuk r Pearson Product Moment								
dk=n-2	Probabilitas 1 ekor							
	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0025	0,001	0,0005
	Probabilitas 2 ekor							
	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01	0,01	0,002	0,001
1	0,951	0,988	0,997	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
2	0,800	0,900	0,950	0,980	0,990	0,995	0,998	0,999
3	0,687	0,805	0,878	0,934	0,959	0,974	0,986	0,991
4	0,608	0,729	0,811	0,882	0,917	0,942	0,963	0,974
5	0,551	0,669	0,754	0,833	0,875	0,906	0,935	0,951
6	0,507	0,621	0,707	0,789	0,834	0,870	0,905	0,925
7	0,472	0,582	0,666	0,750	0,798	0,836	0,875	0,898
8	0,443	0,549	0,632	0,715	0,765	0,805	0,847	0,872
9	0,419	0,521	0,602	0,685	0,735	0,776	0,820	0,847
10	0,398	0,497	0,576	0,658	0,708	0,750	0,795	0,823
11	0,380	0,476	0,553	0,634	0,684	0,726	0,772	0,801
12	0,365	0,458	0,532	0,612	0,661	0,703	0,750	0,780
13	0,351	0,441	0,514	0,592	0,641	0,683	0,730	0,760
14	0,338	0,426	0,497	0,574	0,623	0,664	0,711	0,742
15	0,327	0,412	0,482	0,558	0,606	0,647	0,694	0,725
16	0,317	0,400	0,468	0,543	0,590	0,631	0,678	0,708
17	0,308	0,389	0,456	0,529	0,575	0,616	0,662	0,693
18	0,299	0,378	0,444	0,516	0,561	0,602	0,648	0,679
19	0,291	0,369	0,433	0,503	0,549	0,589	0,635	0,665
20	0,284	0,360	0,423	0,492	0,537	0,576	0,622	0,652
21	0,277	0,352	0,413	0,482	0,526	0,565	0,610	0,640
22	0,271	0,344	0,404	0,472	0,515	0,554	0,599	0,629
23	0,265	0,337	0,396	0,462	0,505	0,543	0,588	0,618
24	0,260	0,330	0,388	0,453	0,496	0,534	0,578	0,607
25	0,255	0,323	0,381	0,445	0,487	0,524	0,568	0,597
26	0,250	0,317	0,374	0,437	0,479	0,515	0,559	0,588
27	0,245	0,311	0,367	0,430	0,471	0,507	0,550	0,579
28	0,241	0,306	0,361	0,423	0,463	0,499	0,541	0,570
29	0,237	0,301	0,355	0,416	0,456	0,491	0,533	0,562
30	0,233	0,296	0,349	0,409	0,449	0,484	0,526	0,554
35	0,216	0,275	0,325	0,381	0,418	0,452	0,492	0,519
40	0,202	0,257	0,304	0,358	0,393	0,425	0,463	0,490
45	0,190	0,243	0,288	0,338	0,372	0,403	0,439	0,465
50	0,181	0,231	0,273	0,322	0,354	0,384	0,419	0,443
60	0,165	0,211	0,250	0,295	0,325	0,352	0,385	0,408
70	0,153	0,195	0,232	0,274	0,302	0,327	0,358	0,380
80	0,143	0,183	0,217	0,257	0,283	0,307	0,336	0,357
90	0,135	0,173	0,205	0,242	0,267	0,290	0,318	0,338
100	0,128	0,164	0,195	0,230	0,254	0,276	0,303	0,321
150	0,105	0,134	0,159	0,189	0,208	0,227	0,249	0,264
200	0,091	0,116	0,138	0,164	0,181	0,197	0,216	0,230
300	0,074	0,095	0,113	0,134	0,148	0,161	0,177	0,188
400	0,064	0,082	0,098	0,116	0,128	0,140	0,154	0,164
500	0,057	0,073	0,088	0,104	0,115	0,125	0,138	0,146
1000	0,041	0,052	0,062	0,073	0,081	0,089	0,098	0,104

Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Tabel DW

n	k-1		k-2		k-3		k-4		k-5	
	dL	dU								
6	0.6102	1.4002								
7	0.6996	1.3564		1.8964						
8	0.7629	1.3324	0.4672	1.7771	0.3674	2.2866				
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993	0.4548	2.1282	0.2957	2.5881		
10	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163	0.3760	2.4137	0.2427	2.8217
11	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044	0.5948	1.9280	0.4441	2.2833	0.3155	2.6446
12	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640	0.5120	2.1766	0.3796	2.5061
13	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.7147	1.8159	0.5745	2.0943	0.4445	2.3897
14	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788	0.6321	2.0296	0.5052	2.2959
15	1.0770	1.3605	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501	0.6852	1.9774	0.5620	2.2198
16	1.1062	1.3709	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277	0.7340	1.9351	0.6150	2.1567
17	1.1330	1.3812	1.0154	1.5361	0.8968	1.7101	0.7790	1.9005	0.6641	2.1041
18	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961	0.8204	1.8719	0.7098	2.0600
19	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851	0.8588	1.8482	0.7523	2.0226
20	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763	0.8943	1.8283	0.7918	1.9908
21	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694	0.9272	1.8116	0.8286	1.9635
22	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640	0.9578	1.7974	0.8629	1.9400
23	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597	0.9864	1.7855	0.8949	1.9196
24	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565	1.0131	1.7753	0.9249	1.9018
25	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540	1.0381	1.7666	0.9530	1.8863
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9794	1.8727
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	1.0042	1.8608
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0276	1.8502
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0497	1.8409
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0706	1.8326
31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500	1.1602	1.7352	1.0904	1.8252
32	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736	1.2437	1.6505	1.1769	1.7323	1.1092	1.8187
33	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770	1.2576	1.6511	1.1927	1.7298	1.1270	1.8128
34	1.3929	1.5136	1.3325	1.5805	1.2707	1.6519	1.2078	1.7277	1.1439	1.8076
35	1.4019	1.5191	1.3433	1.5838	1.2833	1.6528	1.2221	1.7259	1.1601	1.8029
36	1.4107	1.5245	1.3537	1.5872	1.2953	1.6539	1.2358	1.7245	1.1755	1.7987
37	1.4190	1.5297	1.3635	1.5904	1.3068	1.6550	1.2489	1.7233	1.1901	1.7950
38	1.4270	1.5348	1.3730	1.5937	1.3177	1.6563	1.2614	1.7223	1.2042	1.7916
39	1.4347	1.5396	1.3821	1.5969	1.3283	1.6575	1.2734	1.7215	1.2176	1.7886
40	1.4421	1.5444	1.3908	1.6000	1.3384	1.6589	1.2848	1.7209	1.2305	1.7859
41	1.4493	1.5490	1.3992	1.6031	1.3480	1.6603	1.2958	1.7205	1.2428	1.7835
42	1.4562	1.5534	1.4073	1.6061	1.3573	1.6617	1.3064	1.7202	1.2546	1.7814
43	1.4628	1.5577	1.4151	1.6091	1.3663	1.6632	1.3166	1.7200	1.2660	1.7794
44	1.4692	1.5619	1.4226	1.6120	1.3749	1.6647	1.3263	1.7200	1.2769	1.7777
45	1.4754	1.5660	1.4298	1.6148	1.3832	1.6662	1.3357	1.7200	1.2874	1.7762
46	1.4814	1.5700	1.4368	1.6176	1.3912	1.6677	1.3448	1.7201	1.2976	1.7748
47	1.4872	1.5739	1.4435	1.6204	1.3989	1.6692	1.3535	1.7203	1.3073	1.7736
48	1.4928	1.5776	1.4500	1.6231	1.4064	1.6708	1.3619	1.7206	1.3167	1.7725
49	1.4982	1.5813	1.4564	1.6257	1.4136	1.6723	1.3701	1.7210	1.3258	1.7716
50	1.5035	1.5849	1.4625	1.6283	1.4206	1.6739	1.3779	1.7214	1.3346	1.7708
51	1.5086	1.5884	1.4684	1.6309	1.4273	1.6754	1.3855	1.7218	1.3431	1.7701
52	1.5135	1.5917	1.4741	1.6334	1.4339	1.6769	1.3929	1.7223	1.3512	1.7694
53	1.5183	1.5951	1.4797	1.6359	1.4402	1.6785	1.4000	1.7228	1.3592	1.7689
54	1.5230	1.5983	1.4851	1.6383	1.4464	1.6800	1.4069	1.7234	1.3669	1.7684
55	1.5276	1.6014	1.4903	1.6406	1.4523	1.6815	1.4136	1.7240	1.3743	1.7681
56	1.5320	1.6045	1.4954	1.6430	1.4581	1.6830	1.4201	1.7246	1.3815	1.7678
57	1.5363	1.6075	1.5004	1.6452	1.4637	1.6845	1.4264	1.7253	1.3885	1.7675
58	1.5405	1.6105	1.5052	1.6475	1.4692	1.6860	1.4325	1.7259	1.3953	1.7673
59	1.5446	1.6134	1.5099	1.6497	1.4745	1.6875	1.4385	1.7266	1.4019	1.7672
60	1.5485	1.6162	1.5144	1.6518	1.4797	1.6889	1.4443	1.7274	1.4083	1.7671
61	1.5524	1.6189	1.5189	1.6540	1.4847	1.6904	1.4499	1.7281	1.4146	1.7671
62	1.5562	1.6216	1.5232	1.6561	1.4896	1.6918	1.4554	1.7288	1.4206	1.7671
63	1.5599	1.6243	1.5274	1.6581	1.4943	1.6932	1.4607	1.7296	1.4265	1.7671
64	1.5635	1.6268	1.5315	1.6601	1.4990	1.6946	1.4659	1.7303	1.4322	1.7672
65	1.5670	1.6294	1.5355	1.6621	1.5035	1.6960	1.4709	1.7311	1.4378	1.7673
66	1.5704	1.6318	1.5395	1.6640	1.5079	1.6974	1.4758	1.7319	1.4433	1.7675
67	1.5738	1.6343	1.5433	1.6660	1.5122	1.6988	1.4806	1.7327	1.4486	1.7676
68	1.5771	1.6367	1.5470	1.6678	1.5164	1.7001	1.4853	1.7335	1.4537	1.7678
69	1.5803	1.6390	1.5507	1.6697	1.5205	1.7015	1.4899	1.7343	1.4588	1.7680
70	1.5834	1.6413	1.5542	1.6715	1.5245	1.7028	1.4943	1.7351	1.4637	1.7683

Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

df untuk penyebut (D2)	df untuk pembilang (D1)															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
66	4.056	3.295	3.071	2.937	2.820	2.720	2.633	2.556	2.488	2.428	2.374	2.323	2.274	2.227	2.183	2.140
67	4.056	3.295	3.071	2.937	2.820	2.720	2.633	2.556	2.488	2.428	2.374	2.323	2.274	2.227	2.183	2.140
68	4.056	3.295	3.071	2.937	2.820	2.720	2.633	2.556	2.488	2.428	2.374	2.323	2.274	2.227	2.183	2.140
69	4.056	3.295	3.071	2.937	2.820	2.720	2.633	2.556	2.488	2.428	2.374	2.323	2.274	2.227	2.183	2.140
70	4.056	3.295	3.071	2.937	2.820	2.720	2.633	2.556	2.488	2.428	2.374	2.323	2.274	2.227	2.183	2.140
71	4.056	3.295	3.071	2.937	2.820	2.720	2.633	2.556	2.488	2.428	2.374	2.323	2.274	2.227	2.183	2.140
72	4.056	3.295	3.071	2.937	2.820	2.720	2.633	2.556	2.488	2.428	2.374	2.323	2.274	2.227	2.183	2.140
73	4.056	3.295	3.071	2.937	2.820	2.720	2.633	2.556	2.488	2.428	2.374	2.323	2.274	2.227	2.183	2.140
74	4.056	3.295	3.071	2.937	2.820	2.720	2.633	2.556	2.488	2.428	2.374	2.323	2.274	2.227	2.183	2.140
75	4.056	3.295	3.071	2.937	2.820	2.720	2.633	2.556	2.488	2.428	2.374	2.323	2.274	2.227	2.183	2.140
76	4.056	3.295	3.071	2.937	2.820	2.720	2.633	2.556	2.488	2.428	2.374	2.323	2.274	2.227	2.183	2.140
77	4.056	3.295	3.071	2.937	2.820	2.720	2.633	2.556	2.488	2.428	2.374	2.323	2.274	2.227	2.183	2.140
78	4.056	3.295	3.071	2.937	2.820	2.720	2.633	2.556	2.488	2.428	2.374	2.323	2.274	2.227	2.183	2.140
79	4.056	3.295	3.071	2.937	2.820	2.720	2.633	2.556	2.488	2.428	2.374	2.323	2.274	2.227	2.183	2.140
80	4.056	3.295	3.071	2.937	2.820	2.720	2.633	2.556	2.488	2.428	2.374	2.323	2.274	2.227	2.183	2.140
81	4.056	3.295	3.071	2.937	2.820	2.720	2.633	2.556	2.488	2.428	2.374	2.323	2.274	2.227	2.183	2.140
82	4.056	3.295	3.071	2.937	2.820	2.720	2.633	2.556	2.488	2.428	2.374	2.323	2.274	2.227	2.183	2.140
83	4.056	3.295	3.071	2.937	2.820	2.720	2.633	2.556	2.488	2.428	2.374	2.323	2.274	2.227	2.183	2.140
84	4.056	3.295	3.071	2.937	2.820	2.720	2.633	2.556	2.488	2.428	2.374	2.323	2.274	2.227	2.183	2.140
85	4.056	3.295	3.071	2.937	2.820	2.720	2.633	2.556	2.488	2.428	2.374	2.323	2.274	2.227	2.183	2.140
86	4.056	3.295	3.071	2.937	2.820	2.720	2.633	2.556	2.488	2.428	2.374	2.323	2.274	2.227	2.183	2.140
87	4.056	3.295	3.071	2.937	2.820	2.720	2.633	2.556	2.488	2.428	2.374	2.323	2.274	2.227	2.183	2.140
88	4.056	3.295	3.071	2.937	2.820	2.720	2.633	2.556	2.488	2.428	2.374	2.323	2.274	2.227	2.183	2.140
89	4.056	3.295	3.071	2.937	2.820	2.720	2.633	2.556	2.488	2.428	2.374	2.323	2.274	2.227	2.183	2.140
90	4.056	3.295	3.071	2.937	2.820	2.720	2.633	2.556	2.488	2.428	2.374	2.323	2.274	2.227	2.183	2.140