



**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT OPPO INDONESIA ELECTRONICS
CABANG JEMBER**

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENTS,
MOTIVATION AND WORK DISCIPLINED FOR EMPLOYEE
PERFORMANCE PT OPPO INDONESIA ELECTRONICS BRANCH JEMBER

SKRIPSI

Oleh :

Mega Intan Halida
NIM. 160810201306

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2018



**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT OPPO INDONESIA ELECTRONICS
CABANG JEMBER**

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENTS,
MOTIVATION AND WORK DISCIPLINED FOR EMPLOYEE
PERFORMANCE PT OPPO INDONESIA ELECTRONICS BRANCH JEMBER

SKRIPSI

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

Oleh :

Mega Intan Halida
NIM. 160810201306

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2018

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Mega Intan Halida
NIM : 160810201306
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT OPPO Indonesia Electronics Cabang Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah hasil karya saya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

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

Jember, 13 Juli 2018

Yang menyatakan,

Mega Intan Halida
NIM.160810201306

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI,
MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT OPPO INDONESIA
ELECTRONICS CABANG JEMBER

Nama Mahasiswa : Mega Intan Halida

NIM : 160810201306

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 13 Juli 2018

Dosen Pembimbing 1

Dosen Pembimbing 2

Drs. Markus Apriono,MM
NIP. 19640404 1989021 001

Drs. Agus Priyino, MM
NIP. 1961010161 1987021 001

Mengetahui,
Ketua Program Studi S1-Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M.
NIP.19780525 200312 2 002

PENGESAHAN

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT OPPO INDONESIA ELECTRONICS CABANG JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Mega Intan Halida

NIM : 160810201306

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan panitia 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 : Dr. Purnamie Titisari, SE., M.Si : (.....)**
NIP. 19750106 200003 2 001
2. **Sekretaris : Ema Desia Prajitiasari, SE., M.M. : (.....)**
NIP. 19690114 200218 2 002
3. **Anggota : Ariwan Joko Nusbantoro, S.E., M.M.: (.....)**
NIP. 19691007 199802 1 008



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak..
NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada:

1. Allah تعالیٰ سبحانه و تعالیٰ yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada hamba-Nya untuk kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibunda tercinta Poniwati yang tiada lelah memberikan kasih sayang, dukungan, motivasi dan do'a terbaik kepada putri tercintanya.
3. Ayah tercinta Purwanto yang telah memberikan kasih sayang, menyemangati, dukungan do'a, dan motivasi kepada putri tercintanya.
4. Nenek tercinta Hasanah, terima kasih atas cinta kasih, dukungan serta doa yang selalu diberikan.
5. Dosen Pembimbing tercinta Drs. Markus Apriono, MM dan Drs. Agus Priyono, MM. Serta guru-guru terbaikku dari taman kanak-kanak hingga perguruan tinggi, terima kasih atas bimbingan dan semua bekal ilmu yang telah diberikan
6. Ardyan Bagus Saputra, terimakasih telah memberikan semangat, dukungan, dan doa serta kasih sayang yang luar biasa yang membuat saya bersemangat untuk mendapatkan gelar sarjana.
7. Kepada seluruh sahabat dan teman-teman terima kasih selalu menemani saya selama ini dan membantu dalam menyelesaikan penulisan ini untuk mendapatkan gelar S.E.
8. Teman-teman Alih Jenjang 2016 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terima kasih telah menjadi teman saya selama berkuliah di Universitas Jember, semoga kita tetap berteman sampai tua nanti.
9. Almamater tercinta Universitas Jember yang telah berperan penting untuk mendapatkan gelar sarjana.

MOTTO

"Kekayaan tidak dilihat dari melimpahnya harta, tetapi dari perasaan berpuas diri."

(Nabi Muhammad SAW)

"Hiduplah seperti pohon kayu yang lebat buahnya, hidup di tepi jalan dan dilempari orang dengan batu, tetapi dibalas dengan buah."

(Abu Bakar Sibli)

"Everybody is a genius. But if you judge a fish by its ability to climb a tree, it will live its whole life believing that it is stupid."

(Albert Einstein)

RINGKASAN

Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT OPPO Indonesia Electronics Cabang Jember, Mega Intan Halida; 160810201306; 55 Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Pada berbagai bidang khususnya pada kehidupan organisasi, faktor manusia adalah faktor yang paling penting, dimana faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Semua kegiatan atau keputusan yang diambil oleh organisasi ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang memiliki potensi, baik itu pemimpin ataupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan, yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan

Kinerja karyawan yang tinggi tentunya sangat diharapkan oleh perusahaan. Karena semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan tetap akan bertahan pada persaingan global. Mengingat pada era sekarang persaingan antar perusahaan sudah semakin ketat. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dalam bekerja dapat dinilai dari kepuasan konsumen, dan berkurangnya jumlah keluhan konsumen. Kinerja karyawan juga dapat diukur dari cepat atau tidaknya karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, serta melakukan peran dan fungsinya yang berhubungan positif bagi keberhasilan perusahaan. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam bekerja, dan juga seringnya melanggar peraturan perusahaan, pengaruh yang berasal dari lingkungan kerjanya, teman sekerja yang menurun semangatnya dalam bekerja, dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan penyebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. . Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah komitmen organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh komitmen organisasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Oppo Indonesia Electronics Cabang Jember. Penelitian dilakukan di PT Oppo Indonesia Electronics Cabang Jember periode waktu 30 Mei - 30 Juni 2018

Rancangan penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Populasi dalam penelitian adalah Karyawan PT Oppo Indonesia Electronics Cabang Jember. Tehnik pengambilan sampel menggunakan *Stratified random sampling* sehingga

sampel penelitian ini di ambil secara acak dalam 3 tempat yaitu kantor Oppo, service center Oppo , dan di lapangan yaitu di konter-konter yang bekerja sama dengan Oppo dan menjadi tempat bekerja para promotor , jumlah sampel sebesar 96 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan kinerja karyawan.



SUMMARY

The Influence of Organizational Commitment, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance of PT OPPO Indonesia Electronics Jember Branch, Mega Intan Halida; 160810201306; 55 Pages; Department of Management Faculty of Economics and Business Universitas Jember

In many areas, especially in organizational life, the human factor is the most important factor, in which the human factor is the main problem in every activity in it. All activities or decisions taken by the organization are determined by the human being who is a member of the company. Companies need the existence of human resources factors that have the potential, be it leaders or employees on the pattern of duties and supervision, which is the determinant of achieving corporate goals

High employee performance is certainly expected by the company. As more and more employees have high performance, the overall productivity of the company will increase so that the company will stay in the global competition. Given the current era of competition among companies is getting tighter. Employees are required to be able to complete their duties and responsibilities effectively and efficiently. The success of employees in the work can be judged from customer satisfaction, and reduced number of consumer complaints. Employee performance can also be measured from the fast or not employees in carrying out their duties and responsibilities, and perform roles and functions that are positively related to the success of the company. There are negative factors that can degrade employee performance, such as decreasing employee's desire to achieve job performance, lack of timeliness in work, and also frequent violation of company regulations, influence from work environment, coworkers who decrease their enthusiasm in work, and absence examples that should be used as a reference in achieving good work performance. All of that is the cause of decreased employee performance in work. . Factors that can be used to improve employee performance are organizational commitment, work motivation and work discipline

The purpose of this study is to examine the effect of organizational commitment, motivation, and work discipline on employee performance of PT Oppo Indonesia Electronics Jember Branch. The research was conducted at PT Oppo Indonesia Electronics Branch Jember period of 30 May - 30 June 2018

The design of this study is Multiple Linear Regression. The population in this research is Employee of PT Oppo Indonesia Electronics Jember Branch. Sampling technique using Stratified random sampling so that the sample of this research is taken at random in 3 place that is Oppo office, service center of Oppo, and in field that is in counters that cooperate with Oppo and become work place of the promoter, the sample amount is 96 person.

Data analysis method used in this research is multiple linear regression analysis. Result of research indicate that organizational commitment have an effect on signifikan to employee performance, motivation have significant effect to employee performance, motivation and work discipline have significant effect on employee performance.



PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena atas segala rahmat, hidayah dan karuniaNya yang telah diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Komiten Organisasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT OPPO Indonesia Electronics Cabang Jember)”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan ini masih banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan daripada kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan Allah تعالى و سبحانه, serta dorongan 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:

- a. Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- b. Dr. Ika Barokah Suryaningsih S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- c. Drs. Markus Apriono, MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga Skripsi ini mampu terselesaikan.
- d. Drs. Agus Priyono, MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga Skripsi ini mampu terselesaikan.
- e. Dr. Purnamie Titisari, S.E., M.Si, Ema Desia Prajitiyasari, S.E., M.M, Ariwan Joko Nusbantoro, S.E., M.M selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan yang sangat berguna untuk penyusunan skripsi ini.
- f. Seluruh Dosen Jurusan Manajemen dan Staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- g. Kedua orang tuaku Ayah Purwanto dan Ibunda Poniwati yang telah memberikan cinta kasih yang berlimpah untukku, motivasi, semangat dan doa yang tiada henti selama ini.
- h. *Partner* dalam segala keadaan, Ardyan Bagus Saputra terimakasih untuk segalanya,
- i. Sahabat Bubble, Rewels, dan Nyinyirs yang telah memberikan dukungan, saran, dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
- j. Sahabat dan teman-teman seperjuangan Manajemen Alih Jenjang angkatan 2016 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terima kasih telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini dan telah menemani, memberi masukan, serta menghibur saya selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Semoga Allah SWT, selalu memberikan rahmat kepada pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis sadar akan keterbatasan dan kurang sempurnanya penulisan Skripsi ini, oleh karena itu

segala saran dan kritik yang bersifat membangun akan sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan ilmu bagi yang membacanya.

Jember, 13 Juli 2018

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	ix
PRAKATA	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Komitmen Organisasi	7
2.1.2 Motivasi	9
2.1.3 Disiplin Kerja	11
2.1.4 Kinerja karyawan.....	14
2.2 Penelitian Terdahulu	17
2.3 Kerangka Konseptual	20
2.4 Hipotesis	22
BAB 3. METODE PENELITIAN	23
3.1 Rancangan Penelitian	23
3.2 Populasi dan Sampel	23
3.3 Jenis dan Sumber Data	25
3.4 Metode Pengumpulan Data	26
3.5 Identifikasi Variabel	26
3.6 Definisi Operasional Variabel	27
3.7 Skala Pengukuran Variabel	29
3.8 Metode Analisis Data	29
3.8.1 Uji Instrumen	29
3.8.2 Uji Normalitas Data.....	31
3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	31
3.8.4 Uji Asumsi Klasik	32
3.8.5 Uji Hipotesis (Uji t)	33

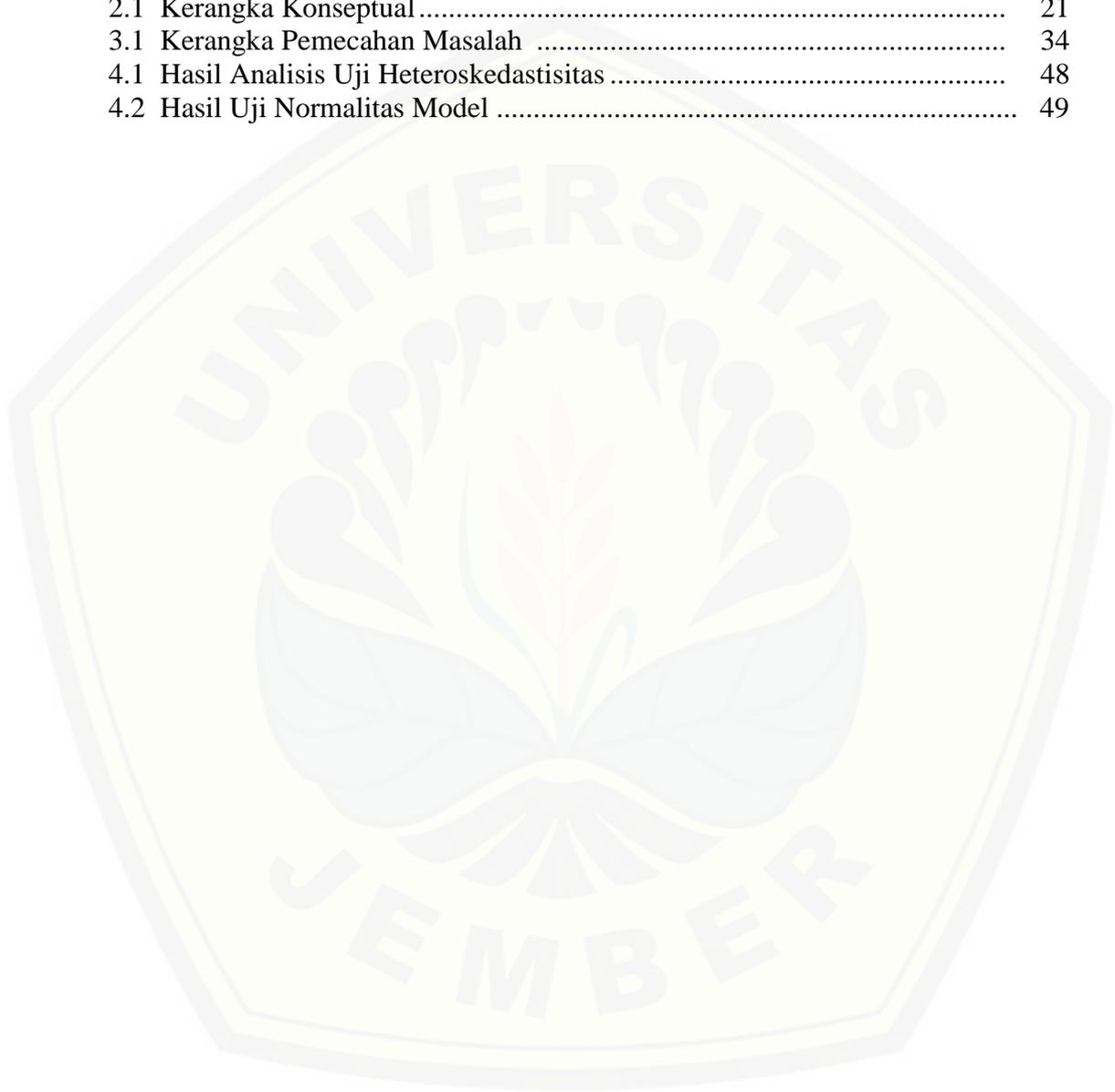
3.10 Kerangka Pemecahan Masalah	34
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Hasil Penelitian	36
4.1.1 Gambaran Umum OPPO	36
4.2 Hasil Analisis Data	37
4.2.1 Karakteristik Responden	37
4.2.2 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi (X1)	39
4.2.3 Deskripsi Variabel Motivasi (X2)	41
4.2.4 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X3)	40
4.2.5 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	42
4.3 Hasil Analisis Data	43
4.3.1 Uji Validitas	43
4.3.2 Uji Reliabilitas	44
4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda	45
4.3.4 Uji Asumsi Klasik	46
4.4 Pembahasan	50
4.4.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	50
4.4.2 Pengaruh Komitmen Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	51
4.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	53
4.5 Keterbatasan Penelitian	54
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	55
5.1 Kesimpulan	55
5.2 Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN	60

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	19
3.1 Data Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian	25
4.1 Data Jumlah Karyawan OPPO	37
4.2 Karakteristik Usia Responden	38
4.3 Karakteristik Jenis Kelamin Responden	38
4.4 Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden	39
4.5 Jawaban Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi (X1)	39
4.6 Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi (X2)	40
4.7 Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X3)	41
4.8 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karywan (Y)	42
4.9 Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS	43
4.10 Hasil Uji Reliabilitas	44
4.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	45
4.12 Hasil Pengujian Multikolinearitas	47
4.13 Hasil Uji t	49

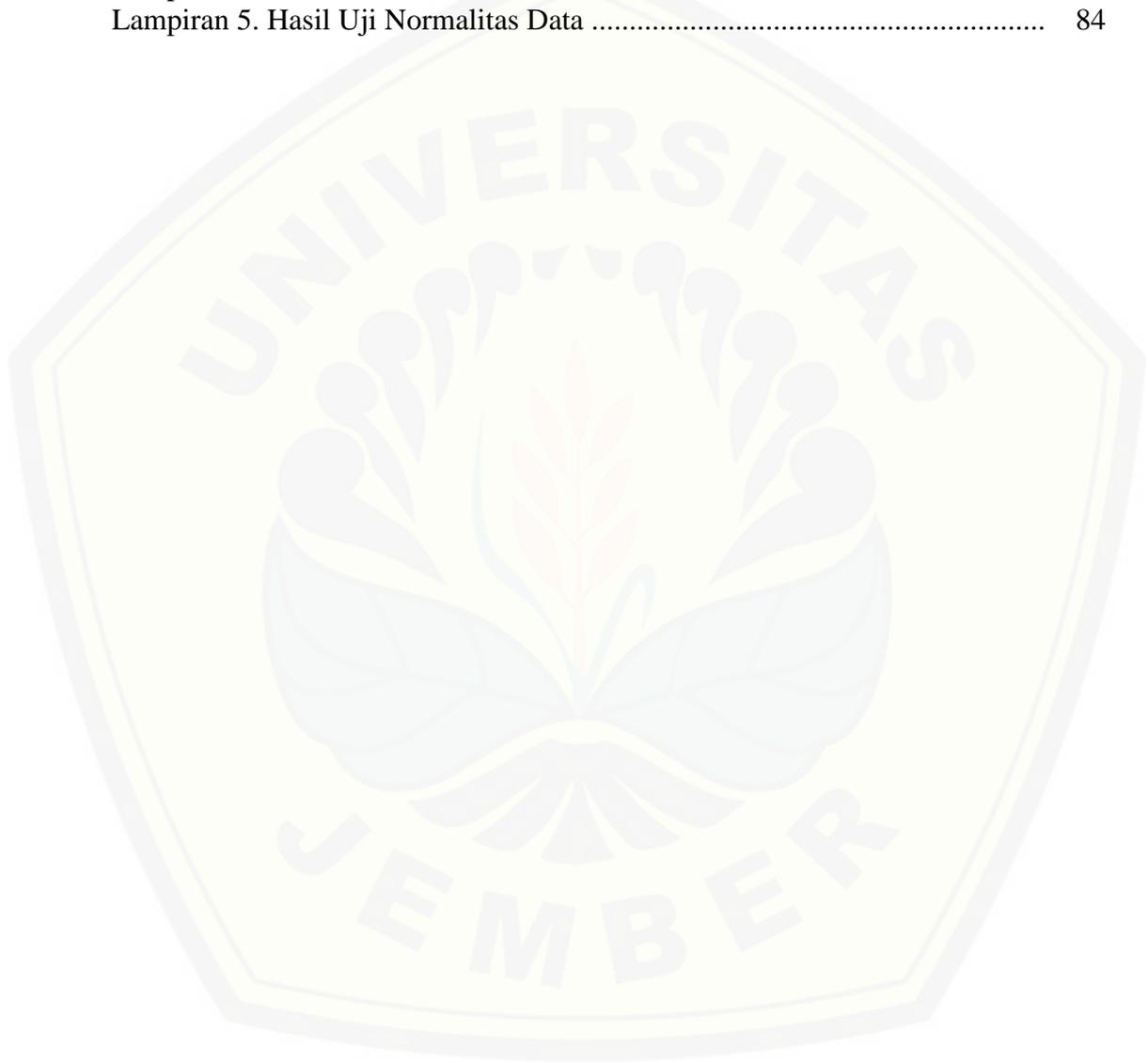
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual	21
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	34
4.1 Hasil Analisis Uji Heteroskedastisitas	48
4.2 Hasil Uji Normalitas Model	49



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	60
Lampiran 2. Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden	64
Lampiran 3. Hasil Analisis Statistik Deskriptif	70
Lampiran 4. Hasil Validitas dan Reliabilitas	77
Lampiran 5. Hasil Uji Normalitas Data	84



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada berbagai bidang khususnya pada kehidupan organisasi, faktor manusia adalah faktor yang paling penting, dimana faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Semua kegiatan atau keputusan yang diambil oleh organisasi ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang memiliki potensi, baik itu pemimpin ataupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan, yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus mempunyai karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta memiliki kemauan untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standart kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi (Setiyawan dan Waridin dalam Aries dan Sigit, 2012). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standart organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor kunci meningkatnya kinerja karyawan.

Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa mesin canggih, perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali.

Menurut (Hasibuan, 2002) pengertian karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.

Meningkatnya kinerja karyawan akan membawa pengaruh baik bagi perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat menimbulkan kemajuan bagi perusahaan agar dapat bertahan dalam suatu persatuan lingkungan bisnis yang saat ini tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah tantangan manajemen perusahaan yang paling penting, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan yang tinggi tentunya sangat diharapkan oleh perusahaan. Karena semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan tetap akan bertahan pada persaingan global. Mengingat pada era sekarang persaingan antar perusahaan sudah semakin ketat. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dalam bekerja dapat dinilai dari kepuasan konsumen, dan berkurangnya jumlah keluhan konsumen. Kinerja karyawan juga dapat diukur dari cepat atau tidaknya karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, serta melakukan peran dan fungsinya yang berhubungan positif bagi keberhasilan perusahaan.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam bekerja, dan juga seringnya melanggar peraturan perusahaan, pengaruh yang berasal dari lingkungan kerjanya, teman sekerja yang menurun semangatnya dalam bekerja, dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan penyebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. . Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah komitmen organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthan, 2006). Menurut Robbins (2008) menyatakan bahwa terdapat 3 macam dimensi komitmen organisasional yaitu : Komitmen Afektif , Komitmen Normatif, dan Komitmen Berkelanjutan. Komitmen Afektif yaitu Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.. Komitmen Normatif yaitu perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu , tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Komitmen berkelanjutan yaitu nilai ekonomi yangdirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior* (Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, 2001:205 dalam Wibowo 2011:378). Sedangkan menurut Richard M. steers dalam Sedarmayanti (2014:233) motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melbatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasan senang yang relative terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Menurut Sinambela (2016:334) disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

PT OPPO Indonesia Electronics adalah produsen elektronik yang berbasis di Dongguan, Guangdong, Cina. Didirikan pada tahun 2004. OPPO Indonesia Electronics cabang Jember terletak di Jl. Hayam Wuruk No. 50-58. Menaungi lebih dari 200 karyawan yang tersebar di berbagai daerah di kota Jember. Pelayanan yang diberikan oleh PT OPPO Indonesia Electronic cabang Jember tercermin dari kinerja atau prestasi yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan dituntut mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Karyawan OPPO cabang jember terbagi 2 bagian, yaitu karyawan tetap dan karyawan yang tidak tetap. Karyawan yang berstatus tetap merupakan karyawan yang mempunyai perjanjian atau kontrak dengan perusahaan atau lembaga tempat dia bekerja dengan jangka waktu yang tidak di tetapkan, dapat dikatakan juga permanen. Umumnya karyawan yang berstatus seperti ini mempunyai hak yang lebih dibandingkan dengan karyawan yang statusnya tidak tetap. Karyawan tetap dapat dikatakan juga karyawan yang aman, maksudnya dia sudah mendapatkan kepastian tentang pekerjaannya jadi tidak memikirkan kapan kontrak kerjanya akan habis, di perpanjang atau tidak, Pada dasarnya karyawan yang berstatus karyawan tetap akan cenderung merasa bahwa dirinya akan terus dipertahankan oleh perusahaan sehingga tidak ada usaha lebih yang di berikan kepada perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya. Beda halnya dengan karyawan tidak tetap atau karyawan yang berada dalam masa *training*, mereka merasa memiliki ketergantungan yang tinggi terhadap perusahaan agar menjadi karyawan tetap dan bisa terus bekerja di perusahaan tersebut, sehingga mereka akan memberikan kinerja yang terbaik. Mereka akan bekerja sesuai dengan tujuan organisasi, memberikan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, bekerja dengan penuh semangat, dan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan serta berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai target yang ditentukan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang terjadi tersebut maka peneliti ingin mengetahui apakah pada PT OPPO Indonesia Electronics komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

tetap. Dan oleh karena itu penelitian ini diberi judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT OPPO Indonesia Electronics Cabang Jember”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT OPPO Indonesia Electronics Cabang Jember?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT OPPO Indonesia Electronics Cabang Jember?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT OPPO Indonesia Electronics Cabang Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT OPPO Indonesia Electronics Cabang Jember.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT OPPO Indonesia Electronics Cabang Jember.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT OPPO Indonesia Electronics Cabang Jember.

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat yang bisa didapatkan oleh berbagai pihak dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan oleh pihak perusahaan dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan pengaruh komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan. Sehingga dapat meningkatkan kinerja dengan adanya pengaruh dari faktor tersebut.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas lagi, serta mampu mempraktekan teori yang telah didapat selama kuliah dengan realitas yang terjadi dilapangan. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan atau referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan pengaruh komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB 2. Tinjauan Pustaka

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Komitmen Organisasi

Kreitner dan Kinicki (2014:165) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terkait pada tujuan-tujuannya. Robbins dan Judge (2016:110) menyatakan bahwa komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak kepada sesuatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Sopiah (2008:157) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya:

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota.

Penelitian yang dilakukan oleh Mowday *et al* (1983) membuktikan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Pengukuran komitmen karyawan menggunakan empat indikator yang dikembangkan oleh Mowday *et al* (1983) yaitu:

1. Keinginan kuat tetap sebagai anggota.
2. Keinginan berusaha keras dalam bekerja.
3. Penerimaan nilai organisasi.
4. Penerimaan tujuan organisasi.

Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Steers (dalam Sopiah, 2008:163) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain:

1. Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti indentitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.

3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Bashaw dan Grant (Sopiah, 2008:159) menjelaskan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan sebuah proses berkesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam sebuah organisasi.

Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen organisasi merupakan kekuatan yang bersifat variabel dan individu dalam mengidentifikasi sejauh mana keterlibatan dirinya kedalam organisasi, mereka akan cenderung untuk memihak organisasi tersebut, serta memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Menurut Luthans (2016:188) indikator-indikator dalam komitmen organisasi diantaranya:

1. Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu.
2. Keinginan untuk berusaha keras memenuhi keinginan organisasi.
3. Keyakinan tertentu dan menerima nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Sopiah (2008:155), terdapat tiga komponen indikator komitmen organisasi, antara lain:

1. Personal.

Misalnya seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.

2. Karakteristik pekerjaan.

Misalnya seperti lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

3. Pengalaman kerja.

Pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dengan karyawan yang sudah berpuluh tahun bekerja dalam suatu organisasi tertentu memiliki tingkat komitmen yang berbeda.

2.1.2 Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin “*movere*” yang berarti “dorongan” atau daya gerak. Motivasi juga dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Sondang Siagian, 2004:138).

Robbins (2007:166) menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. Menurut Handoko (2012:252) motivasi adalah keadaan yang ada dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Hariandja (2009:321) yang mengatakan bahwa motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Menurut Hasibuan (2012:219), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. Sedangkan Simamora (2004:456) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju sebuah tujuan. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya.

Menurut Zurnali (2010:67) variabel motivasi terdiri dari: motif atas kebutuhan dari pekerjaan (*motive*); pengharapan atas lingkungan kerja (*expentation*); dan kebutuhan atas imbalan (*insentive*). Jadi, mengacu pada pendapat-pendapat para ahli diatas, menjelaskan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh motif, harapan, dan insentif yang diinginkan.

Menurut Arep dan Tanjung (2004:11) indikator-indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Bekerja sesuai standar
Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan dalam waktu yang sudah ditentukan.
2. Senang dalam bekerja
Sesuatu yang dikerjakan karena adanya dorongan motivasi yang mendorongnya akan membuat seseorang senang melakukan pekerjaannya.
3. Merasa berharga
Seorang akan merasa berharga ketika melakukan suatu pekerjaan yang didorong motivasi dari dalam dirinya atau dari luar.
4. Bekerja keras
Seorang akan bekerja keras karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan hasil pekerjaan yang telah ditetapkan.
5. Sedikit pengawasan
Kinerjanya akan dipantau dirinya sendiri dan tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan.

Menurut Hasibuan (2008:148) indikator-indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisik, ditunjukkan dengan : pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan : fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiunan, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan lainnya.

3. Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan : melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan : berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
5. Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan : sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.1.3 Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan oleh pimpinan (Sastrohadiwiryo, 2005:291).

Menurut Terry (dalam Sutrisno, 2013:87) mengatakan bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin kerja.

Sutrisno (2014:89) menyimpulkan bahwa disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan,

karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi.

Menurut Sastrohadiwiryono(2003:292) disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Agar karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajer dengan baik.
2. Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Karyawan dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para karyawan dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sebagai suatu upaya untuk menimbulkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi yang didasarkan pada peraturan dan perundang-undangan.

Menurut Hasan (dalam Yayuk Liana dan Rina Irawati, 2014) merumuskan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Melaksanakan dan menyelesaikan tugas pada waktunya.
2. Bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif.
3. Bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab.
4. Datang dan pulang tepat pada waktunya.
5. Bertingkah laku sopan.

Dan menurut Malayu Hasibuan dalam Sinambela (2016:356) Pada dasarnya banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan dan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), pra bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Pengawasan melekat

Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

Sedangkan menurut Soejono (dalam Prastika Meilany & Mariaty Ibrahim, 2015), indikator dari disiplin kerja yaitu:

1. Ketepatan Waktu.

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2. Menggunakan Peralatan Kantor dengan Baik.

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

3. Tanggung Jawab yang Tinggi.

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4. Ketaatan Terhadap Aturan Kantor.

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga bisa didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:378) yang menyatakan bahwa kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi berbagai elemen, yaitu, kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya. Karyawannyalah yang akan menentukan apakah sumber daya organisasi yang lain, seperti gedung-gedung, mesin, peralatan kerja, uang, bahan baku, dan lain-lain dapat memberikan kontribusi optimal atau tidak terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi.

Nawawi (2004) menyatakan bahwa, “Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material”. Menurut Simanjuntak (2005), Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Robins dan Coulter (2009:226) berpendapat kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan periode yang telah ditetapkan. Kelompok atau organisasi terdiri dari beberapa individu, sehingga kinerja individu akan mempengaruhi kinerja kelompok atau organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:114) kinerja para karyawan adalah awal dari keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Kemampuan individual

Mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat ketrampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis.

2. Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan bagi karyawan adalah ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dari itu walaupun karyawan memiliki tingkat ketrampilan untuk mengerjakan pekerjaan, akan tetapi tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya.

3. Lingkungan organisasional

Dalam dukungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi karyawan meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah apa yang mempengaruhi sebanyak mereka memberikan kontribusi pada organisasi.

Menurut Simanjuntak (Widodo, 2015:133) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai.
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Kasmir (2016:189) terdapat beberapa indikator dalam kinerja, diantara lain yaitu:

1. Kemampuan
Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan
Maksudnya adalah pengetahuan yang memudahkan karyawan dalam menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
3. Rancangan kerja
Merupakan pekerjaan yang memudahkan karyawan dalam menjalankan pekerjaan tersebut secara cepat dan tepat.
4. Kepribadian
Yaitu karakter yang dimiliki seseorang jika seseorang memiliki karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Sebaliknya bagi karyawan yang memiliki karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggungjawab dan akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak baik.
5. Motivasi kerja
Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dalam dirinya atau dari luar dirinya,

maka karyawan akan terangsang atau terdorong melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikan.

Menurut Robbins (2006:260) terdapat lima indikator kinerja seseorang, diantaranya:

1. Kualitas

Persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan serta kesempurnaan tugas yang mereka hasilkan.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah, seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Pekerjaan diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan.

4. Kehadiran

Kehadiran karyawan sesuai waktu yang telah ditentukan.

5. Kemampuan bekerjasama

Merupakan kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan bagi penulis dalam melakukan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian terdahulu digunakan sebagai perbandingan dan tolak ukur untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya. Beberapa penelitian terdahulu yang terkait, meneliti faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja menunjukkan hasil yang berbeda-beda, dimana terdapat perbedaan dalam hal variabel yang digunakan, objek penelitian, serta

periode penelitian. Beberapa penelitian terdahulu yang digunakan penulis, antara lain:

Penelitian yang dilakukan oleh Regina Aditya Reza (2010) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara”. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 112 karyawan dan diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3). Sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan maka disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Dodi Yuleovo tahun 2013 yang meneliti tentang pengaruh komitmen organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada BPBD Propinsi Sumatera Barat. Variabel independen pada penelitian ini adalah komitmen organisasi (X_1) dan komunikasi (X_2). Variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y) sedangkan variabel kepuasan kerja (Z) merupakan variabel intervening. Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah analisis jalur (*path analysis*). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 167 karyawan. Hasil dari penelitian ini yaitu komitmen organisasi (X_1) dan komunikasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan juga kepuasan kerja (Z).

Penelitian yang dilakukan oleh Susi Hendriani pada tahun 2014 yang meneliti tentang pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Riau. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi (X_1) dan komunikasi (X_2). Sedangkan variabel dependen yang dipilih peneliti ialah kinerja karyawan (Y). Peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda untuk metode penelitian dalam penelitian ini. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 427 dengan sampel sebanyak 83 orang. Hasil dari penelitian ini ialah motivasi (X_1) dan komunikasi (X_2)

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Riau.

Penelitian yang dilakukan oleh Jaka Gumelar Pratama (2015) yang meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Fajar Elektronik Jember. Variabel independen dalam penelitian ini ialah pengaruh lingkungan kerja (X_1), komunikasi (X_2) dan motivasi (X_3) sedangkan variabel dependen yaitu Kinerja karyawan (Y). Metode penelitian yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan jumlah sampel dari penelitian sebesar 30 orang. Hasilnya variabel komunikasi (X_2) dan motivasi (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian yang dilakukan oleh Salma D tahun 2016 yang meneliti tentang pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai honor lepas pada puskesmas di Kabupaten Morowali. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasi (X_1), motivasi (X_2) dan pengalaman kerja (X_3). Variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan teknik penarikan sampel dengan *purposive sampling* dan didapat 84 responden untuk diteliti dari 9 puskesmas yang ada di Kabupaten Morowali. Hasil dari penelitian ini variabel komitmen organisasi (X_1), motivasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

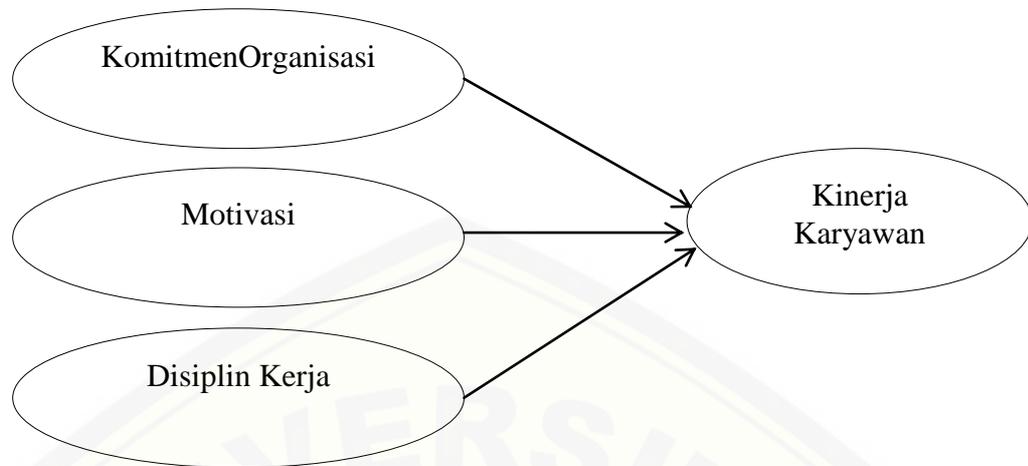
No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Regina Aditya Reza (2010)	Gaya kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Disiplin kerja (X_3), Kinerja karyawan (Y).	Analisis Regresi Linear Berganda	Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Dodi Yuleovo (2013)	Komitmen Organisasi (X_1), Komunikasi (X_2),	Analisis jalur (<i>path analysis</i>)	Hasil dari penelitian ini yaitu komitmen organisasi (X_1)

		Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (Z)		dan komunikasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan juga kepuasan kerja (Z).
3.	Susi Hendriani (2014)	Motivasi (X_1), Komunikasi (X_2), Kinerja Karayawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Hasil dari penelitian ini, motivasi (X_1) dan komunikasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
4.	Jaka Gumelar Pratama (2015)	Lingkungan Kerja (X_1), Komunikasi (X_2), Motivasi (X_3), Kinerja Karyawan (Y).	Analisis regresi linier berganda	Hasilnya variabel komunikasi (X_2) dan motivasi (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
5.	Salma D (2016)	Komitmen organisasi (X_1), motivasi kerja (X_2), pengalaman kerja (X_3), kinerja pegawai (Y).	Analisis regresi linier berganda	Variabel komitmen organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Sumber: Data diolah 2018

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan gambaran secara umum hubungan variabel-variabel yang terdapat pada suatu penelitian. Berdasarkan kajian empirik dari penelitian terdahulu dan kajian teori yang telah dikemukakan, maka dirumuskan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:70), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berikut adalah beberapa hipotesis yang diajukan dari peneliti ini:

2.4.1 Pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2016:110) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak kepada sesuatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Penelitian yang dilakukan Dodi Yuleovo (2013), menunjukkan hasil penelitian bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₁: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT OPPO Indonesia Electronic cabang Jember.

2.4.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2005:445) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai

dengan tujuan individu. Penelitian yang dilakukan oleh Salma D (2016) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pegawai honor lepas pada puskesmas di Kabupaten Morowali. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₂ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT OPPO Indonesia Electronics Cabang Jember

2.4.3 Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sastrohadwiryo (2005:291) Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan oleh pimpinan. Penelitian yang dilakukan oleh Regina Aditya Reza (2010) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap karyawan PT Sinar Sentosa Banjarnegara. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₃: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT OPPO Indonesia Electronics Cabang Jember

BAB 3. Metode Penelitian

3.1 Rancangan penelitian

Rancangan penelitian merupakan suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2002:6).

Penelitian yang akan dilakukan merupakan penelitian eksplanatori (*explanatory research*) yaitu menguji keterkaitan antar beberapa variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian bersifat kuantitatif dengan objek karyawan tidak tetap PT OPPO Indonesia Electronics Cabang Jember. Pada objek tersebut akan dianalisis Komitmen Organisasi, Motivasi, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada tidak tetap PT OPPO Indonesia Electronics Cabang Jember.

3.2 Populasi dan sampel

a. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT OPPO Indonesia Electronics Cabang Jember yang berjumlah 144 orang

b. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti, dipandang sebagai pendugaan terhadap populasi. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *Stratified random sampling* yaitu suatu teknik pengambilan sampel dengan memperhatikan suatu tingkatan (*strata*) pada elemen populasi. Elemen populasi dibagi menjadi beberapa tingkatan (*stratifikasi*) berdasarkan karakter yang melekat padanya. Dalam *stratified random sampling* elemen populasi dikelompokkan pada tingkatan-tingkatan tertentu dengan tujuan pengambilan sampel akan merata pada seluruh tingkatan dan sampel mewakili karakter seluruh elemen populasi

yang heterogen. Menurut Sugiyono (2010: 63), Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

dimana:

n = jumlah elemen / anggota sampel

N = jumlah elemen / anggota populasi

e = error level (tingkat kesalahan) (catatan: umumnya digunakan 1 % atau 0,01, 5 % atau 0,05, dan 10 % atau 0,1) (catatan dapat dipilih oleh peneliti).

Populasi yang terdapat pada penelitian ini berjumlah 144 orang dan presisi yang ditetapkan atau tingkat signifikansi 0,05, maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah :

$$n = \frac{144}{1 + (144 \times 0,05^2)} = 96$$

c. Cara penentuan sampel

Cara penentuan sampel dilakukan secara acak atau *random* di tiga tempat yaitu kantor utama yang bertempat di Jl. Hayam Wuruk, *service center* yang bertempat di roxy jember dan di lapangan yaitu konter-konter yang bekerja sama dengan OPPO dan menjadi tempat para promotor OPPO bekerja.

Tabel 3.1 data jumlah populasi dan sampel penelitian

Tempat	Populasi	Sampel
Kantor	24	18
<i>Service Center</i>	20	16
Lapangan	100	60
Jumlah	144	96

Sumber: PT Oppo Indonesia Electronics Cabang Jember

3.3 Jenis dan sumber data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian kuantitatif. Hal ini dikarenakan data yang diperoleh nantinya merupakan data berupa angka. Drtrlah data diperoleh maka selanjutnya akan diolah menggunakan *software* SPSS yang selanjutnya akan dianalisi.

Jenis data penelitian menurut sumbernya dibagi menjadi dua yaitu:

1. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari pengumpulan data dari objek risetnya (Sumarsono, 204:69). Data primer diperoleh data penyebaran kuesioner kepada karyawanPT OPPO Indonesia Electronics Cabang Jember. Sumber data yang diperoleh berupa pernyataan yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian berupa komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti (Sumarsono, 2004: 69). Sumber data sekunder diperoleh dari jurnal-jurnal, buku, penelitian terdahulu, internet, dan skripsi yang telah dipublikasikan yang berkaitan dengan variabel komitmen organisasi, motivasi, dan disiplin kerja serta kinerja karyawan.

3.4 Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi merupakan penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

b. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

c. Kuesioner

Kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan selebaran yang berisikan tentang pernyataan mengenai fenomena yang akan diteliti kepada karyawan tidak tetap.

d. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah cara atau teknik pengumpulan data yang bersumber dari buku, jurnal, literature maupun internet dengan penelitian yang akan dilakukan.

3.5 Identifikasi variabel

Variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini antara lain:

1. *Independent variable* atau variabel bebas (X), yaitu variabel yang tidak tergantung pada variabel lain. Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas yaitu:

a. Variabel komitmen organisasi (X1)

b. Variabel motivasi (X2)

c. Variabel disiplin kerja (X3)

2. *Dependent variable* atau variabel terikat (Y), yaitu variabel yang terikat dengan variabel lainnya. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan faktor-faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian untuk mempermudah pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian untuk mempermudah pengukuran variabel dan berfungsi sebagai batasan-batasan pada objek yang akan diteliti. definisi operasional variabel dalam penelitian ini meliputi indikator sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi (X_1), merupakan kekuatan yang bersifat variabel dan individu dalam mengidentifikasi sejauh mana keterlibatan dirinya kedalam organisasi, mereka akan cenderung untuk memihak organisasi tersebut, serta memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Adapun indikator mengenai komitmen organisasi adalah sebagai berikut:
 - a) Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu.
 - b) Keinginan untuk berusaha keras memenuhi keinginan organisasi.
 - c) Keyakinan tertentu, dan menerima nilai dan tujuan organisasi.
2. Motivasi (X_2), yaitu suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Motivasi juga merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dan motifnya. Adapun indikator motivasi antara lain:
 - a) Bekerja sesuai standar
Pekerjaan dapat diselesaikan 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
Seorang akan merasa berharga ketika melakukan suatu pekerjaan yang didorong motivasi dari dalam dirinya atau dari luar.
 - d) Bekerja keras
Seorang 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.

3. Disiplin kerja (X3), yaitu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat karyawan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Melaksanakan dan menyelesaikan tugas pada waktunya.
- b) Bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab.
- c) Datang dan pulang tepat pada waktunya.
- d) Bertingkah laku sopan.

4. Kinerja karyawan (Y), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab diberikan kepadanya. Indikator dari kinerja karyawan antara lain adalah:

a) Kualitas

Persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan serta kesempurnaan tugas yang mereka hasilkan.

b) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah, seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan waktu

Kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

d) Kehadiran

Merupakan keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

e) Kemampuan bekerjasama

Merupakan kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang

telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

3.7 Skala pengukuran variabel

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala *likert* untuk pengukuran variabel. Sugiyono (2012:107) mengatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, yang kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Hasil jawaban diberi skor sebagai berikut

- a. Sangat Setuju (SS) : Skor 5
- b. Setuju (S) : Skor 4
- c. Netral (N) : Skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

3.8 Metode analisis data

3.8.1 Uji instrumen

1. Uji validitas

Uji validitas merupakan derajat ukuran penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *pearson product moment*, dengan rumus sebagai berikut (Pardede dan Manurung (2014:31):

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2]} \sqrt{[n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Di mana:

r_{xy} = koefisien korelasi *product moment*

n = jumlah pengamatan

$\sum x$ = jumlah pengamatan dari nilai X

$\sum y$ = jumlah pengamatan dari nilai Y

Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika r hasil positif, serta r hasil > r tabel, maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hasil positif, serta r hasil < r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

Suatu pertanyaan yang ditanyakan valid dapat juga dilihat dari nilai signifikasinya, apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari taraf signifikansi yang digunakan maka data tersebut dapat dikatakan valid atau berdistribusi normal. dengan nilai signifikan sebesar 5%. Sedangkan jika nilai signifikansinya lebih besar taraf signifikansi yang digunakan maka data tersebut tidak valid atau tidak berdistribusi normal.

2. Uji reliabilitas

Menurut Ghazali (2015:47) realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Untuk menguji reliabilitas dengan menggunakan uji stastik *Cronbach Alpha* (α). Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Pengujian penelitian menggunakan reliabilitas metode *Alpha* (α) yang digunakan dalam metode *Cronbach Alpha* yaitu sebagai berikut:

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

di mana:

α = koefisien reabilitas

r = koefisien rata-rata kolerasi antar variabel

k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60.

3.8.2 Uji normalitas data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, variabel intervening atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal (Imam Ghozali, 2011:110).

Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogrov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Kriteria pengujian dilihat dengan besaran *kolmogrov-smirnov test* sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan yang dihasilkan $> \alpha$, maka H_0 diterima, artinya data tersebut terdistribusi normal.
- b) Jika nilai signifikan yang dihasilkan $< \alpha$, maka H_0 ditolak, artinya data tersebut tidak terdistribusi normal.

Apabila nantinya data yang diperoleh tidak terdistribusi normal, maka peneliti akan melakukan transformasi data ke dalam bentuk logaritma, log, akar, kuadrat atau bentuk lainnya. Selain itu, peneliti juga dapat menggunakan *Central Limit Theori* yang menyatakan bahwa semakin banyak data yang kita ambil dari populasi, maka data tersebut akan mendekati distribusi normal.

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Rochaety *et.al.* (2007:138), regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah variabel kinerja karyawan. Sementara, yang menjadi variabel bebasnya adalah komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja. Model hubungan kinerja karyawan dengan variabel-variabel bebasnya tersebut disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

α	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien Regresi
X_1	= Variabel Komitmen Organisasi
X_2	= Variabel Motivasi
X_3	= Variabel Disiplin Kerja
Y	= Kinerja Karyawan
ε	= Standart Error

3.8.4 Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi ketika melakukan analisis linier berganda. Uji asumsi klasik penting dilakukan untuk menghasilkan estimator yang linier tidak bias dengan varian yang minimum (*Best Linier Unbiased Estimator* = BLUE), yang berarti model regresi tidak mengandung masalah. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian dari asumsi yang berkaitan bahwa antara variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan yang lainnya. Salah satu cara untuk melihat terjadinya multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan ketentuan apabila nilai $VIF < 5$ dan nilai $tolerance > 0.05$, maka dapat dinyatakan tidak ada multikolinieritas (Gurajati dan Porter, 2009:234).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu model pengujian yaitu dengan uji Gletser untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi. Uji Gletser dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap seluruh variabel bebas (Gurajati dan Porter, 2009:237). Jika nilai signifikan lebih dari

0,05 atau 5%, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Gejala terjadinya heteroskedastisitas dapat dilihat melalui ada tidaknya pola tertentu pada grafik, di mana sumbu X dan Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y_{\text{prediksi}} - Y_{\text{sesungguhnya}}$) yang telah di *unstandardized*.

3.8.5 Uji hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis merupakan suatu prosedur yang dilakukan dalam penelitian dengan tujuan untuk mengambil keputusan menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Uji hipotesis dilakukan dengan menaksir parameter populasi berdasarkan data sampel melalui uji statistik inferensial, yaitu untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan menerima atau menolak pernyataan tersebut (Kurniawan dan Puspitaningtyas 2016:103).

Menurut Ghozali (2013:83), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas (*independent variable*) secara individual dalam menerangkan variabel terikat (*dependent variable*). Adapun rumus yang digunakan untuk mendapatkan nilai t_{hitung} menurut Sanusi (2011:138) adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{b}{Sb}$$

Keterangan:

t = Hasil hitung

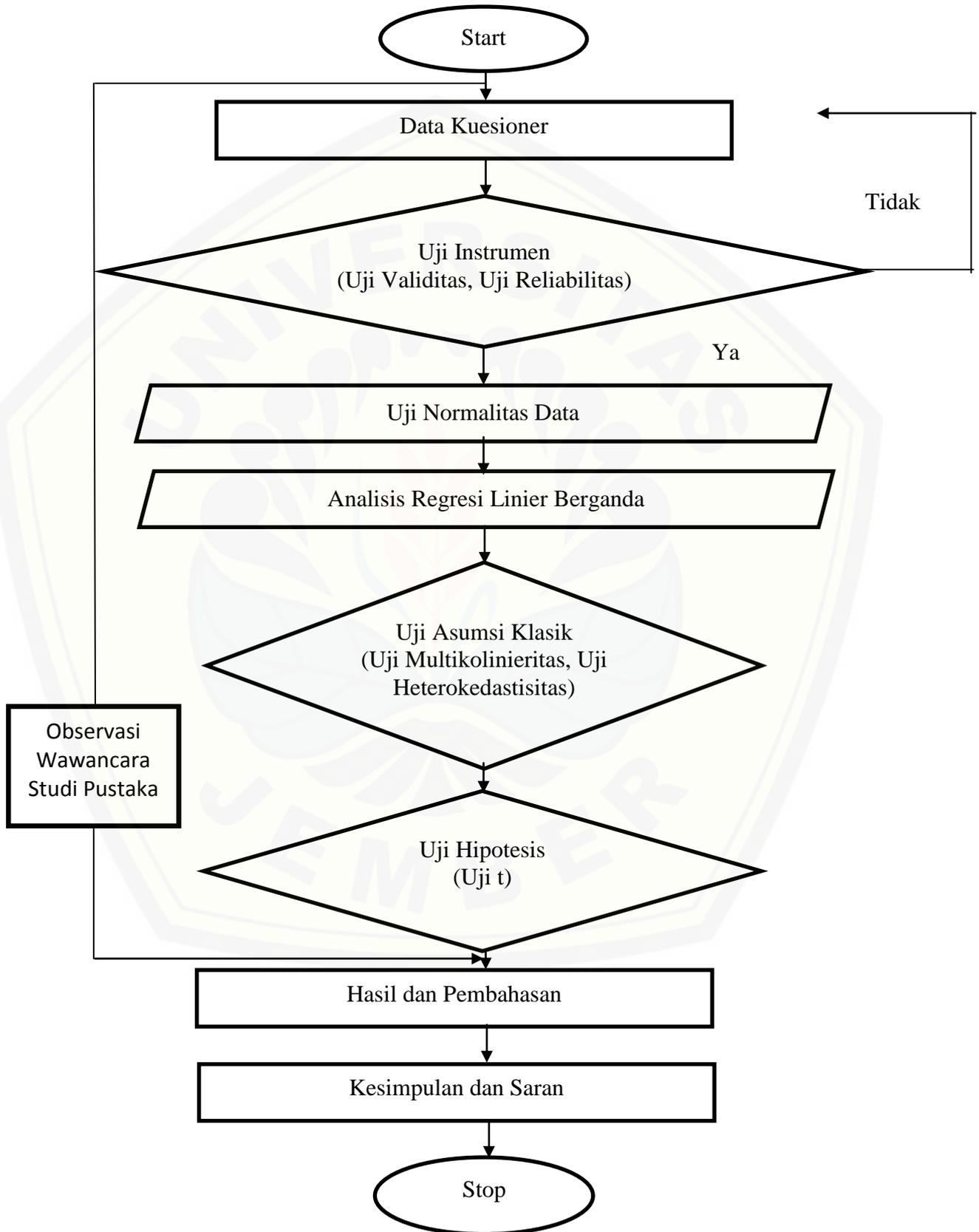
b = Koefisien regresi variabel bebas

Sb = Kesalahan standard koefisien regresi (standard error dari variabel bebas)

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. Apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

1. Kerangka pemecahan masalah



Gambar 3.1 : Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan gambar:

- a. *Start* merupakan tahap awal atau persiapan penelitian.
- b. Pengumpulan Data : (Observasi, wawancara, kuesioner, dan studi pustaka) data kuesioner merupakan data awal yang digunakan untuk di uji instrumen. Sedangkan data lainnya digunakan sebagai bahan tambahan untuk menyimpulkan hasil dan pembahasan.
- c. Uji instrumen untuk data kuesioner, uji ini meliputi:
 1. Uji normalitas data, untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak.
 2. Uji validitas, untuk mengetahui layak atau tidaknya suatu instrumen untuk digunakan.
 3. Uji reliabilitas, untuk mengetahui konsisten dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu.
- d. Uji data dengan analisis linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- e. Uji asumsi klasik merupakan pengolahan data dengan melakukan pendugaan parameter yang sesuai dengan model yang dikembangkan yaitu untuk mengetahui ada tidaknya permasalahan dalam suatu model penelitian.
- f. Melakukan uji hipotesis yang merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disetiap variabel yang diukur yaitu dengan uji t.
- g. Hasil dan pembahasan, yaitu tahapan dimana peneliti menjelaskan hasil dari penelitian yang dilakukan.
- h. Analisis data diatas akan diperoleh hasil analisis yang akan mengarah pada kesimpulan dan saran.
- i. *Stop*, merupakan akhir dari seluruh penelitian.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Komitmen organisasi (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Oppo Indonesia Electronics Cabang Jember.
- b. Motivasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Oppo Indonesia Electronics Cabang Jember..
- c. Disiplin kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Oppo Indonesia Electronics Cabang Jember.

5.3 Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka terdapat beberapa saran sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan
 - 1) Hendaknya komitmen organisasi pada PT Oppo Indonesia Electronics Cabang Jember dapat dijaga dengan melakukan evaluasi setelah menyelesaikan sebuah pekerjaan.
 - 2) Hendaknya Motivasi pada PT Oppo Indonesia Electronics Cabang Jember dengan cara menawarkan program khusus untuk karyawan yang berprestasi.
 - 3) Hendaknya Disiplin kerja pada PT Oppo Indonesia Electronics Cabang Jember memberikan pelatihan secara rutin kepada karyawan.
- b. Bagi Penelitian
 - 1). Variabel yang digunakan lebih diamati agar hasil penelitian sesuai dengan kebutuhan.
 - 2). Mengatur waktu penelitian agar data yang didapat sesuai dengan yang dibutuhkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Tajung. 2004. *Manajemen Motivasi*. Cetakan Penerbit Grasindo, Jakarta.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta: Rindia Cipta.
- Dodi Yuleovo. 2013. Pengaruh komitmen organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada BPBD Propinsi Sumatera Barat. *Jurnal Universitas Andalas*
- Ghozali. 2011. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 16.0*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali. 2015. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20". Semarang : UNDIP.
- Gujarati, Damodar. 2009. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta : Erlangga.
- Handoko, T. Hani, 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF.
- Hariandja. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-11. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2001. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwan McGraw-Hill.
- Kreitner, K. dan A. Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasional*. Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat.

- Liana, Yayuk dan Irawati, Rina. 2014. Peran Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Di Malang Raya. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Volume 3, Nomor 1.
- Luthans, Fred . 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi sepuluh. PT. Andi : Yogyakarta.
- Luthans, Fred. 2016. *Organizational Behaviour*. Tenth Edition. McGraw-Hill Companies Inc.
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh*. Alih Bahasa: Diana Angelica. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Mowday, Richard T. et. al. 1982. *Employee – Organizational Linkages: The Psychology Of Commitment Absentism And Turnover*. Academic Press Inc. new York.
- Nawawi, Hadari dan Martini Hadiri. 2004. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Regina Aditya Reza. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara. *Jurnal STIE Tamasiswa Banjarnegara*.
- Rivai. 2005. “*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari teori Praktik*”. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT INT AN SEJATI
- Robbins, S.P. dan Caoulter, M. 2009. *Management*. Tenth Edition. New Jersey: Pearson Education. Terjemahan oleh B. Sabran dan D. B. Putera. 2010. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P, dan Judge 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat Hal 22.
- Robbins, Stephen P, Dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi Ke-12*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins & Judge. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rochaety, Eti, Ratih Tresnati, dan Abdul Majid Latief. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

- Salma. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honor Lepas Pada Puskesmas Di Kabupaten Morowali. *Jurnal Katalogis*. Vol. 4, No. 8
- Sastrohadiwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sastrohadiwiryo, B.S. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Mandar Maju.
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju
- Setiyawan, B. Dan Waridin. 2012. “ *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Karyadi Semarang*”. JBRI, Vol.2, No.2
- Siagian P. Sondang. 2004. *Teori motivasi dan Aplikasinya*. Edisi 3. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Simamora. 2004. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta : Gramedia.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Siswanto. 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Cetakan Kedua. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Sugiyatmi. 2016. Pengaruh Motivasi Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Karyawan Di PT. Bina San Prima. *Jurnal Universitas UMY*
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Sumarsono. 2004. “*Metode Riset Sumber Daya Manusia*”. Jember : Graha Ilmu
- Sopiah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Susi Hendriani. 2014. Pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Riau. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Riau*.
- Sutrisno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : Kencana.
- Sutrisno. 2016. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Jurnal Universitas Diponegoro*
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Zurnali. 2010. “*Knowledge Worker : Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusiai Masa Depan*”. Penerbit Unpad Press, Bandung.

Lampiran 1.

Kuesioner Penelitian

Kepada:

Yth.

Bapak/Ibu/Saudara

Karyawan PT OPPO Indonesia Electronics Cabang Jember

Di Jember

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat menyelesaikan program studi S1, saya selaku mahasiswi jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember bermaksud melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi, dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT OPPO Indonesia Electronics Cabang Jember”**.

Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti memohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk berpartisipasi dengan mengisi pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang terlampir. Saya akan sangat menghargai setiap jawaban yang diberikan dengan tetap menjamin kerahasiaannya, serta tidak akan berpengaruh terhadap kedudukan dan status. Hasil dari angket ini semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian.

Demikian surat permohonan ini saya buat atas ketersediaan dan partisipasinya telah berkenan meluangkan waktu untuk kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Peneliti

Mega Intan Halida

NIM 160810201306

IDENTITAS PRIBADI RESPONDEN

1. No. Responden : (diisi peneliti)
2. Umur :
3. Jenis Kelamin : Perempuan / Laki-laki (coret yang tidak perlu)
4. Lama bekerja :
5. Pendidikan terakhir :

I. Petunjuk Pengisian

1. Pernyataan ini mohon diisi dengan sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada.
2. Berikan tanda *Checklist* (✓) pada salah satu jawaban pernyataan yang sesuai dengan yang Anda alami dan rasakan. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban pernyataan, yaitu sebagai berikut.
 - a. Sangat Setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Netral (N)
 - d. Tidak Setuju (TS)
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)

a. Kuesioner Komitmen Organisasi

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya ingintetap bekerja pada perusahaan ini					
2.	Saya selalu bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan					
3.	Saya yakin dapat menerima nilai-nilai yang ada dalam perusahaan dan mencapai tujuan organisasi pada perusahaan					

b. Kuesioner Motivasi

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu bekerja sesuai SOP yang ditetapkan perusahaan					
2.	Saya selalu merasa senang dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
3.	Saya merasa hasil kerja saya selalu dihargai					
4.	Saya selalu bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
5.	Meskipun tidak diawasi langsung oleh atasan, saya selalu bekerja dengan baik sesuai SOP					

c. Kuesioner Disiplin Kerja

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu melaksanakan tugas tepat pada waktunya					
2.	Saya selalu bekerja dengan penuh kreatifitas dan inisiatif					
3.	Saya selalu bekerja dengan jujur					
4.	Saya selalu bekerja dengan penuh semangat					
5.	Saya selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab					
6.	Saya selalu datang bekerja tepat waktu					
7.	Saya selalu pulang bekerja tepat waktu					
8.	Saya menjunjung tinggi sopan santun terhadap rekan kerja di dalam perusahaan					

d. Kuesioner Kinerja Karyawan

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan kualitas yang baik.					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari target yang ditentukan.					
3.	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktu yang telah ditentukan.					
4.	Saya selalu hadir bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan perusahaan.					
5.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan tim dalam menyelesaikan tugas.					

LAMPIRAN 2 REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

No	X11	X12	X13	X1	X21	X22	X23	X24	X25	X2	X31	X32	X33	X34	X35	X36	X37	X38	X3	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y1
1	4	4	4	12	4	5	4	4	4	21	4	3	2	4	5	4	4	3	29	4	5	4	4	4	21
2	4	4	4	12	4	5	4	4	4	21	5	5	4	4	5	4	4	2	33	4	5	4	4	3	20
3	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4	4	4	4	3	19
4	4	4	5	13	4	4	4	4	4	20	3	4	5	4	4	4	4	2	30	4	4	4	4	4	20
5	4	4	5	13	5	5	5	4	5	24	5	4	4	5	5	5	4	3	35	5	5	5	4	4	23
6	4	4	4	12	4	5	4	4	4	21	4	4	3	4	5	4	4	3	31	4	5	4	4	3	20
7	5	5	5	15	4	5	5	5	4	23	4	3	4	4	5	5	5	2	32	4	5	5	5	3	22
8	3	4	4	11	4	5	4	3	4	20	4	3	3	4	5	4	3	3	29	4	5	4	3	4	20
9	5	5	5	15	4	5	5	5	5	24	3	5	4	4	5	5	5	5	36	4	5	5	5	3	22
10	3	4	3	10	2	3	3	3	4	15	3	4	4	2	3	3	3	2	24	2	3	3	5	1	14
11	5	5	5	15	5	5	5	5	4	24	4	4	4	5	5	5	5	3	35	5	5	5	5	4	24
12	3	3	2	8	4	2	2	5	4	17	5	4	4	4	2	2	5	3	29	4	2	2	5	4	17
13	4	4	4	12	4	4	4	2	4	18	4	4	4	4	4	4	2	3	29	4	4	4	2	2	16
14	4	4	4	12	4	4	4	3	4	19	4	4	3	4	4	4	3	2	28	4	4	4	3	2	17
15	4	4	4	12	4	4	4	2	4	18	4	4	5	4	4	4	2	4	31	4	4	4	2	4	18

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

34	5	5	5	15	5	4	4	5	3	21	5	5	5	5	4	4	5	5	38	5	4	4	5	5	23
35	5	5	5	15	4	5	4	5	4	22	3	3	3	4	5	4	5	3	30	4	5	4	5	5	23
36	4	3	3	10	4	3	3	4	3	17	5	5	5	4	3	3	4	3	32	4	3	3	4	4	18
37	4	3	3	10	4	3	3	4	4	18	5	5	5	4	3	3	4	4	33	4	3	3	4	3	17
38	4	4	4	12	4	4	4	4	3	19	5	5	5	4	4	4	4	5	36	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	5	21
40	4	4	4	12	4	3	4	4	3	18	3	3	5	4	3	4	4	3	29	4	3	4	4	4	19
41	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	3	3	5	4	4	4	4	5	32	4	4	4	4	4	20
42	4	2	2	8	4	4	2	4	4	18	5	5	4	4	4	2	4	2	30	4	4	2	4	4	18
43	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	4	4	2	28	4	4	4	4	3	19
44	5	5	5	15	4	5	5	5	4	23	3	3	5	4	5	5	5	3	33	4	5	5	5	4	23
45	4	4	4	12	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4	4	4	4	5	21
46	4	4	4	12	4	4	4	4	5	21	3	3	5	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	20
47	4	4	4	12	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	3	4	3	30	4	4	3	4	4	19
48	4	4	4	12	4	3	3	4	4	18	2	4	4	4	3	3	4	2	26	4	3	3	4	3	17
49	3	4	4	11	3	4	3	3	5	18	4	4	5	3	4	3	3	2	28	3	4	3	3	3	16
50	4	4	4	12	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	3	4	4	3	30	4	3	4	4	4	19
51	3	3	3	9	2	3	3	3	4	15	2	2	2	2	3	3	3	4	21	2	3	3	3	4	15

52	4	2	2	8	2	4	4	4	4	18	3	4	4	2	4	4	4	3	28	2	4	4	4	5	19
53	5	5	5	15	5	3	5	5	4	22	4	3	4	5	3	5	5	5	34	5	3	5	5	4	22
54	4	4	4	12	4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	3	4	4	2	28	4	3	4	4	3	18
55	2	3	3	8	3	2	2	2	4	13	4	3	3	3	2	2	2	2	21	3	2	2	3	3	13
56	3	2	2	7	4	2	4	4	4	18	4	3	4	4	2	4	4	3	28	4	2	4	4	2	16
57	4	4	4	12	4	4	4	4	5	21	3	3	4	4	4	4	4	2	28	4	4	4	4	2	18
58	4	4	4	12	4	4	4	4	5	21	3	3	4	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	20
59	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	4	4	5	32	4	4	4	4	4	20
60	5	4	4	13	4	4	4	5	4	21	4	3	3	4	4	4	5	2	29	4	4	4	5	2	19
61	4	5	5	14	4	5	4	4	4	21	4	5	5	4	5	4	4	3	34	4	5	4	4	2	19
62	5	5	5	15	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	5	4	4	3	33	4	5	4	4	4	21
63	4	4	4	12	4	4	4	4	3	19	3	3	3	4	4	4	4	2	27	4	4	4	4	2	18
64	4	4	4	12	5	4	5	5	3	22	4	5	5	5	4	5	5	3	36	5	4	4	5	4	22
65	4	3	3	10	5	3	5	4	3	20	5	4	4	5	3	5	4	3	33	5	3	4	4	5	21
66	3	3	3	9	5	3	5	4	4	21	4	4	5	5	3	5	4	3	33	5	3	4	4	2	18
67	5	4	4	13	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	4	4	3	30	4	4	4	4	4	20
68	4	3	3	10	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	4	4	2	31	4	4	4	4	4	20
69	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	4	4	4	2	32	4	4	4	4	4	20

70	4	4	4	12	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	4	4	2	30	4	4	4	4	4	20
71	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	20
72	4	4	5	13	4	4	4	4	5	21	3	4	4	3	5	4	5	3	31	4	3	3	3	3	16
73	4	5	4	13	5	4	5	4	5	23	4	4	4	5	4	3	3	3	30	3	3	4	3	4	17
74	3	3	4	10	5	2	5	4	4	20	3	4	4	3	4	3	3	2	26	3	2	4	2	4	15
75	5	5	4	14	5	2	5	4	3	19	4	5	5	4	5	4	5	5	37	4	3	5	5	4	21
76	3	3	4	10	5	2	5	4	4	20	3	4	4	4	2	2	2	3	24	3	2	4	3	2	14
77	4	5	5	14	4	4	5	4	3	20	4	4	5	4	3	4	4	3	31	4	4	4	4	4	20
78	4	5	5	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20
79	4	4	4	12	4	4	4	3	3	18	4	4	4	3	4	4	3	4	30	4	3	4	4	3	18
80	3	4	5	12	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	4	5	5	4	37	4	5	5	5	5	24
81	4	5	5	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	4	4	4	19
82	5	5	5	15	4	4	4	3	2	17	4	4	4	3	4	4	3	4	30	4	4	5	4	3	20
83	3	5	4	12	3	3	4	4	5	19	3	3	4	4	3	3	4	3	27	3	4	5	4	4	20
84	4	4	4	12	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	5	5	5	5	37	5	5	5	4	5	24
85	4	4	5	13	2	2	3	3	3	13	2	2	3	3	3	2	3	3	21	3	3	3	3	3	15
86	4	5	4	13	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	5	4	5	5	36	5	5	5	4	5	24
87	4	5	5	14	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	5	4	5	5	36	5	5	5	4	5	24

Digital Repository Universitas Jember

88	4	5	4	13	4	4	4	5	3	20	4	4	4	5	5	4	5	5	36	5	5	5	4	5	24
89	4	5	5	14	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	5	4	5	5	36	5	5	5	4	5	24
90	4	4	5	13	4	4	4	5	3	20	4	4	4	5	3	2	4	3	29	5	5	5	2	5	22
91	4	4	4	12	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	3	5	4	3	32	5	5	5	4	5	24
92	4	4	4	12	4	4	3	4	4	19	4	4	3	4	5	5	4	5	34	5	4	5	2	4	20
93	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	3	4	3	29	3	4	3	4	4	18
94	3	4	4	11	4	4	5	5	4	22	4	4	5	5	3	3	4	3	31	3	5	3	5	5	21
95	5	4	4	13	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	4	2	4	30	4	4	4	3	4	19
96	5	5	4	14	4	4	3	5	4	20	4	4	3	5	3	4	2	3	28	4	5	4	2	5	20

LAMPIRAN 3

Statistik Deskriptif

X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.0	1.0	1.0
	3	15	15.6	15.6	16.7
	4	66	68.8	68.8	85.4
	5	14	14.6	14.6	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4.2	4.2	4.2
	3	15	15.6	15.6	19.8
	4	52	54.2	54.2	74.0
	5	25	26.0	26.0	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	5.2	5.2	5.2
	3	12	12.5	12.5	17.7
	4	58	60.4	60.4	78.1
	5	21	21.9	21.9	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

X21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	5.2	5.2	5.2
	3	6	6.2	6.2	11.5
	4	72	75.0	75.0	86.5
	5	13	13.5	13.5	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

X22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	9.4	9.4	9.4
	3	18	18.8	18.8	28.1
	4	52	54.2	54.2	82.3
	5	17	17.7	17.7	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

X23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.1	3.1	3.1
	3	19	19.8	19.8	22.9
	4	57	59.4	59.4	82.3
	5	17	17.7	17.7	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

X24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.1	3.1	3.1
	3	11	11.5	11.5	14.6
	4	61	63.5	63.5	78.1
	5	21	21.9	21.9	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

X25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	2	1	1.0	1.0	2.1
	3	16	16.7	16.7	18.8
	4	61	63.5	63.5	82.3
	5	17	17.7	17.7	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

X31

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.1	3.1	3.1
	3	26	27.1	27.1	30.2
	4	54	56.2	56.2	86.5
	5	13	13.5	13.5	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

X32

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.1	2.1	2.1
	3	25	26.0	26.0	28.1
	4	53	55.2	55.2	83.3
	5	16	16.7	16.7	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

X33

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.1	2.1	2.1
	3	18	18.8	18.8	20.8
	4	54	56.2	56.2	77.1
	5	22	22.9	22.9	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

X34

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4.2	4.2	4.2
	3	10	10.4	10.4	14.6
	4	63	65.6	65.6	80.2
	5	19	19.8	19.8	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

X35

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	6.2	6.2	6.2
	3	25	26.0	26.0	32.3
	4	41	42.7	42.7	75.0
	5	24	25.0	25.0	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

X36

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	6.2	6.2	6.2
	3	21	21.9	21.9	28.1
	4	54	56.2	56.2	84.4
	5	15	15.6	15.6	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

X37

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	6.2	6.2	6.2
	3	13	13.5	13.5	19.8
	4	58	60.4	60.4	80.2
	5	19	19.8	19.8	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

X38

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	24	25.0	25.0	25.0
	3	40	41.7	41.7	66.7
	4	15	15.6	15.6	82.3
	5	17	17.7	17.7	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Y11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4.2	4.2	4.2
	3	12	12.5	12.5	16.7
	4	64	66.7	66.7	83.3
	5	16	16.7	16.7	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Y12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	7.3	7.3	7.3
	3	23	24.0	24.0	31.2
	4	40	41.7	41.7	72.9
	5	26	27.1	27.1	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Y13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.1	3.1	3.1
	3	20	20.8	20.8	24.0
	4	53	55.2	55.2	79.2
	5	20	20.8	20.8	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Y14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	6.2	6.2	6.2
	3	13	13.5	13.5	19.8
	4	62	64.6	64.6	84.4
	5	15	15.6	15.6	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Y15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	2	13	13.5	13.5	14.6
	3	16	16.7	16.7	31.2
	4	49	51.0	51.0	82.3
	5	17	17.7	17.7	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Correlations

		X11	X12	X13	X1
X11	Pearson Correlation	1	.491**	.454**	.722**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	96	96	96	96
X12	Pearson Correlation	.491**	1	.808**	.919**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	96	96	96	96
X13	Pearson Correlation	.454**	.808**	1	.905**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	96	96	96	96
X1	Pearson Correlation	.722**	.919**	.905**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	96	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	96	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	3

Correlations

		X21	X22	X23	X24	X25	X2
X21	Pearson Correlation	1	.223*	.553**	.390**	.163	.701**
	Sig. (2-tailed)		.029	.000	.000	.113	.000
	N	96	96	96	96	96	96
X22	Pearson Correlation	.223*	1	.326**	.254*	.238*	.682**
	Sig. (2-tailed)	.029		.001	.013	.020	.000
	N	96	96	96	96	96	96
X23	Pearson Correlation	.553**	.326**	1	.359**	.036	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.729	.000
	N	96	96	96	96	96	96
X24	Pearson Correlation	.390**	.254*	.359**	1	.071	.635**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.000		.494	.000
	N	96	96	96	96	96	96
X25	Pearson Correlation	.163	.238*	.036	.071	1	.471**
	Sig. (2-tailed)	.113	.020	.729	.494		.000
	N	96	96	96	96	96	96
X2	Pearson Correlation	.701**	.682**	.704**	.635**	.471**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96	96	96

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

X32	Pearson Correlation	.623**	1	.462**	.242*	.125	.127	.160	.151	.589**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.018	.226	.218	.120	.143	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X33	Pearson Correlation	.252*	.462**	1	.258*	-.017	.115	.174	.086	.469**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000		.011	.869	.264	.090	.403	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X34	Pearson Correlation	.416**	.242*	.258*	1	.232*	.400**	.381**	.160	.639**
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.011		.023	.000	.000	.120	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X35	Pearson Correlation	.094	.125	-.017	.232*	1	.528**	.368**	.135	.554**
	Sig. (2-tailed)	.365	.226	.869	.023		.000	.000	.191	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X36	Pearson Correlation	.202*	.127	.115	.400**	.528**	1	.425**	.234*	.662**
	Sig. (2-tailed)	.049	.218	.264	.000	.000		.000	.021	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X37	Pearson Correlation	.172	.160	.174	.381**	.368**	.425**	1	.208*	.624**
	Sig. (2-tailed)	.094	.120	.090	.000	.000	.000		.042	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X38	Pearson Correlation	.130	.151	.086	.160	.135	.234*	.208*	1	.515**
	Sig. (2-tailed)	.207	.143	.403	.120	.191	.021	.042		.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X3	Pearson Correlation	.587**	.589**	.469**	.639**	.554**	.662**	.624**	.515**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96

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

Correlations

		X11	X12	X13	X1
X11	Pearson Correlation	1	.491**	.454**	.722**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	96	96	96	96
X12	Pearson Correlation	.491**	1	.808**	.919**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	96	96	96	96
X13	Pearson Correlation	.454**	.808**	1	.905**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	96	96	96	96
X1	Pearson Correlation	.722**	.919**	.905**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	96	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	96	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.705	8

Correlations

		Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y1
Y11	Pearson Correlation	1	.409**	.520**	.160	.258*	.696**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.118	.011	.000
	N	96	96	96	96	96	96
Y12	Pearson Correlation	.409**	1	.533**	.175	.245*	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.089	.016	.000
	N	96	96	96	96	96	96
Y13	Pearson Correlation	.520**	.533**	1	.163	.199	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.112	.052	.000
	N	96	96	96	96	96	96
Y14	Pearson Correlation	.160	.175	.163	1	.047	.452**
	Sig. (2-tailed)	.118	.089	.112		.652	.000
	N	96	96	96	96	96	96
Y15	Pearson Correlation	.258*	.245*	.199	.047	1	.593**
	Sig. (2-tailed)	.011	.016	.052	.652		.000
	N	96	96	96	96	96	96
Y1	Pearson Correlation	.696**	.748**	.729**	.452**	.593**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96	96	96

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	96	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	96	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.638	5

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Y1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.717	.708	1.390

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
 b. Dependent Variable: Y1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	451.113	3	150.371	77.883	.000 ^a
	Residual	177.626	92	1.931		
	Total	628.740	95			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
 b. Dependent Variable: Y1

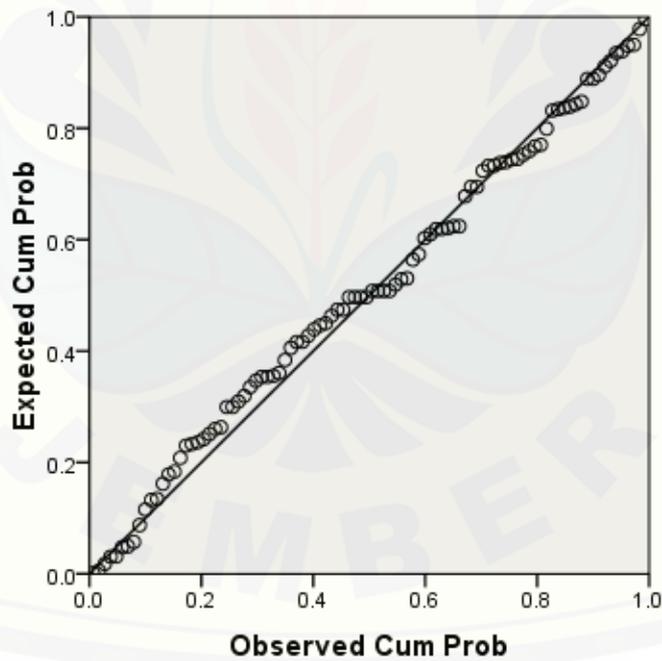
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.115	1.358		-.821	.414		
	X1	.268	.100	.188	2.675	.009	.619	1.617
	X2	.320	.091	.283	3.501	.001	.469	2.132
	X3	.360	.054	.503	6.702	.000	.545	1.836

a. Dependent Variable: Y1

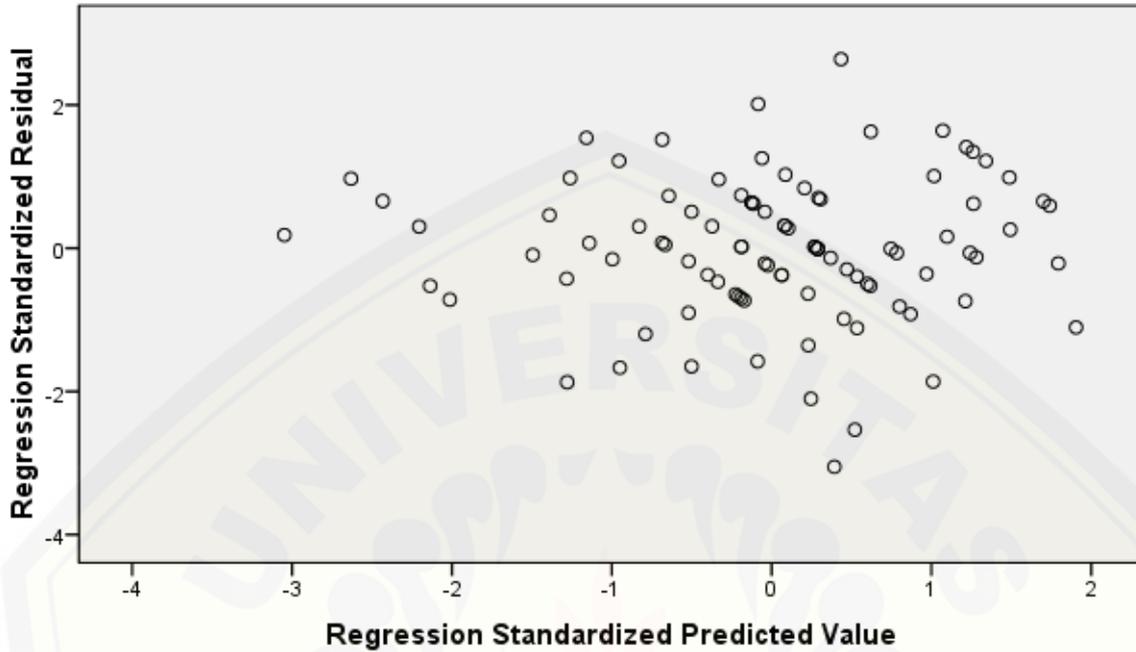
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y1



Scatterplot

Dependent Variable: Y1



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.36738787
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.042
	Negative	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		.586
Asymp. Sig. (2-tailed)		.882
a. Test distribution is Normal.		