

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM
DAERAH (PERUMDA) PASAR JAYA**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Program Sarjana

KINANTHI YULIASARI

NIM : 64200442

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bina Sarana Informatika

Jakarta

2024

**SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI PADA PROGRAM
SARJANA**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Kinanthi Yuliasari
NIM : 64200442
Jenjang : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas/PSDKU : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat dengan judul :
“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Pasar Jaya” adalah asli (orsinil) atau tidak plagiat (menjiplak) dan belum pernah diterbitkan/dipublikasikan dimanapun dan dalam bentuk apapun.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga. Apabila di kemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu dan atau ada pihak lain yang mengklaim bahwa (Skripsi pada program Sarjana) yang telah saya buat adalah hasil karya milik seseorang atau badan tertentu, saya bersedia diproses baik secara pidana maupun perdata dan kelulusan saya dari Universitas Bina Sarana Informatika dicabut/dibatalkan.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 28 Juni 2024
Yang menyatakan,



Kinanthi Yuliasari

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Kinanthi Yuliasari
NIM : 64200442
Jenjang : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas/PSDKU : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa data dan atau informasi yang saya gunakan dalam penulisan karya ilmiah penulis dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Pasar Jaya”** merupakan data dan atau informasi yang saya peroleh berdasarkan hasil PKL/Riset pada :

Nama Perusahaan : PERUMDA Pasar Jaya

Alamat : Jl. Cikini Raya No. 90, Jakarta Pusat

Waktu Pelaksanaan : 4 Mei sampai dengan 28 Juni 2024

Penulis menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Bina Sarana Informatika untuk mendokumentasikan karya ilmiah saya tersebut secara internal dan terbatas, serta tidak untuk mengunggah karya ilmiah Penulis pada repository Universitas Bina Sarana Informatika.

Penulis bersedia untuk bertanggung jawab secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Bina Sarana Informatika, atas materi/isi karya ilmiah tersebut, termasuk bertanggung jawab atas dampak atau kerugian yang timbul dalam bentuk akibat tindakan yang berkaitan dengan data dan atau informasi yang terdapat pada karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Menyetujui
Kepala Divisi HRD dan GA
Perumda Pasar Jaya



Maulidha Aulia B, ST

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 28 Juni 2024
Yang Menyatakan,



Kinanthi Yuliasari

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

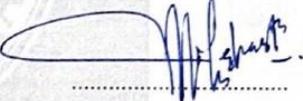
Nama : Kinanthi Yuliasari
NIM : 64200442
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PERUSAHAAN UMUM DAERAH (PERUMDA) PASAR
JAYA JAKARTA

Telah dipertahankan pada periode 2024-1 dihadapan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika.

Jakarta, 30 Juli 2024

PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I : Ety Nurhayaty, S.E., M.M.


.....

DEWAN PENGUJI

Penguji I : Kartika Yuliantari, M.E.


.....

Penguji II : Suharini, S.E.,M.M


.....

PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi sarjana yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Pasar Jaya” adalah hasil karya tulis asli Kinanthi Yuliasari dan bukan hasil terbitan sehingga peredaran karya tulis hanya berlaku di lingkungan akademik saja, serta memiliki hak cipta. Oleh karena itu, dilarang keras untuk menggandakan baik sebagian maupun seluruhnya karya tulis ini, tanpa seizin penulis.

Referensi kepustakaan diperkenankan untuk dicatat tetapi pengutipan atau peringkasan isi tulisan hanya dapat dilakukan dengan seizin penulis dan disertai ketentuan pengutipan secara ilmiah dengan menyebutkan sumbernya.

Untuk keperluan perizinan pada pemilik dapat menghubungi informasi yang tertera di bawah ini :

Nama : Kinanthi Yuliasari
Alamat : Jl Kp Duri Barat No.1, Duri Pulo, Gambir, Jakarta Pusat
No Telp. : 085810671593
E-mail : kinanthiyulias07@gmail.com

UNIVERSITAS

	LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI
	UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

NIM : 64200442
 Nama Lengkap : Kinanthi Yuliasari
 Dosen Pembimbing : Ibu Ety Nurhayaty, SE.MM.
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Pasar Jaya

No	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing
1	04 April 2024	Pembahasan Bab 1	
2	24 April 2024	Revisi Bab 1	
3	29 April 2024	Pebahasan Bab 1 – 3	
4	03 Juni 2024	Pembahasan Revisi Bab 1 – 3	
5	13 Juni 2024	Pembahasan Revisi Bab 1 – 3	
6	19 Juni 2024	Pebahasan Revisi Bab 3 dan Pengajuan lanjut Bab 4	
7	24 Juni 2024	Pebahasan Revisi Bab 3 dan 4 dan Pengajuan lanjut Bab 5	
8	02 Juli 2024	ACC Keseluruhan Bab	

Catatan untuk Dosen Pembimbing.
Bimbingan Skripsi

Dimulai pada tanggal : 04 April 2024
 Diakhiri pada tanggal : 02 Juli 2024
 Jumlah pertemuan bimbingan : 8 (Delapan)

Disetujui oleh,
Dosen Pembimbing



Ety Nurhayaty, SE.MM.

LEMBAR PERSEMBAHAN

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.

(Q.S Al Insyirah: 6-8)

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT, skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Keluargaku terutama orang tua tercinta Ibu Sunarti dan Bapak Sukari yang telah membesarkan saya, memberikan kasih sayang yang tidak ternilai, selalu membimbing, mendukung, memotivasi, memberi apa yang terbaik untuk saya serta selalu mendoakan saya untuk meraih kesuksesan.
2. Kepada Dosen Pembimbing saya yang baik hati, Ibu Ety Nurhayaty yang senantiasa membimbing dan mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
3. Untuk diriku sendiri yang sudah semangat mengerjakan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas ini dengan baik. Skripsi ini penulis sajikan dalam bentuk sederhana. Adapun judul Skripsi yang penulis ambil sebagai berikut, **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Pasar Jaya”**

Tujuan penulisan Skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat kelulusan Sarjana Universitas Bina Sarana Informatika. Sebagai bahan penulisan diambil berdasarkan hasil penelitian (eksperimen), observasi dan beberapa sumber *literature* yang mendukung penulisan ini. Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan dan dorongan dari semua pihak, maka penulisan Skripsi ini tidak akan berjalan lancar. Oleh karena itu pada kesempatan ini, ijinilah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Bina Sarana Informatika
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika
3. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika
4. Ibu Ety Nurhayaty, SE.MM. selaku Dosen Pembimbing Skripsi
5. Staff/Karyawan/Dosen di lingkungan Universitas Bina Sarana Informatika
6. Bapak Subhana selaku Supervisor Area Pusat Direktorat Perkulakan dan Retail PERUMDA Pasar Jaya
7. Karyawan PERUMDA Pasar Jaya

8. Orang tua dan keluarga tercinta yang telah memberikan dukungan moral maupun spiritual.
9. Rekan-rekan mahasiswa kelas 64.8F.07 yang telah memberikan dukungan semangatnya

Serta semua pihak yang terlalu banyak untuk disebut satu persatu sehingga terwujudnya penulisan ini. Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh sekali dari sempurna, untuk itu penulis mohon kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan di masa yang akan datang.

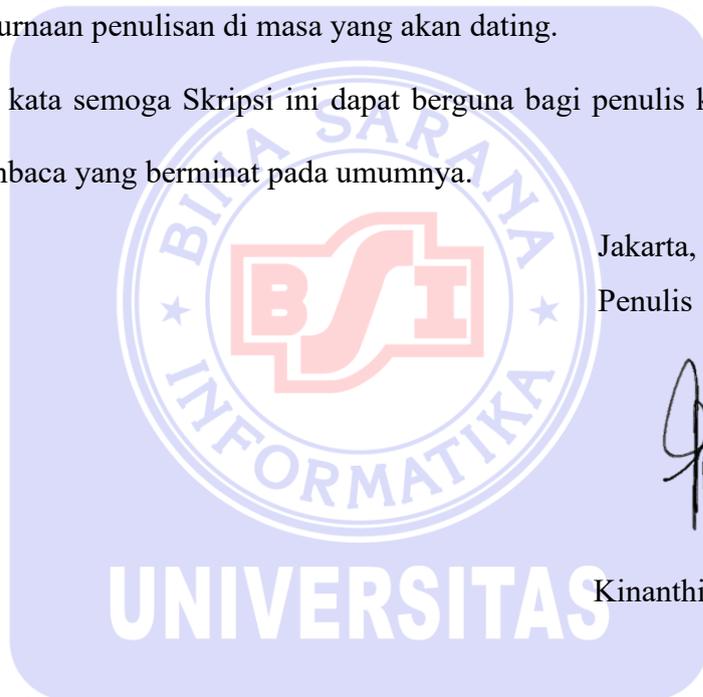
Akhir kata semoga Skripsi ini dapat berguna bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca yang berminat pada umumnya.

Jakarta, 28 Juni 2024

Penulis



Kinanthi Yuliasari



ABSTRAK

Kinanthi Yuliasari (64200442), Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Pasar Jaya

Di era globalisasi ini, sumber daya manusia yang paling penting adalah mata uang jabat tangan. Setiap organisasi selalu mencari karyawan yang dapat bekerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan. Di organisasi mana pun, faktor Sumber Daya Manusia memainkan peran kunci. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Pasar Jaya. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif statistik menggunakan analisa regresi linear berganda dengan dibantu *software* olah data SPSS versi 26. Penelitian ini menggunakan teknik analisa data berupa Uji kualitas data, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis, dan uji koefisien determinasi. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) Karyawan Perumda Pasar Jaya. Kemudian terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan antara Disiplin (X_2) Terhadap Kinerja (Y) Karyawan Perumda Pasar Jaya. Selain itu, Variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2), Secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Karyawan Perumda Pasar Jaya.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin, Kinerja

ABSTRACT

Kinanthi Yuliasari (64200442), The Influence of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at Perumda Pasar Jaya

In this era of globalization, the most important human resource is the currency of handshakes. Every organization is always looking for employees who can work effectively and efficiently to achieve company goals. In any organization, Human Resource factors play a key role. This research aims to analyze the influence of motivation and work discipline on the performance of Perumda Pasar Jaya employees. The research method used is quantitative statistics using multiple linear regression analysis assisted by SPSS version 26 data processing software. This research uses data analysis techniques in the form of data quality testing, classical assumption testing, hypothesis testing, and coefficient of determination testing. The results of this research show that there is a significant partial influence between the Work Motivation variable (X1) on the Performance (Y) of Perumda Pasar Jaya employees. Then there is a significant partial influence between Discipline (X2) on the Performance (Y) of Perumda Pasar Jaya Employees. Apart from that, the variables Motivation (X1) and Work Discipline (X2), simultaneously have a significant effect on the performance (Y) of Perumda Pasar Jaya employees.

Keywords: Motivation, Discipline, Performance

UNIVERSITAS

DAFTAR ISI

Lembar Judul Skripsi	i
Surat Pernyataan Keaslian Skripsi	ii
Surat Pernyataan Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah	iii
Persetujuan Dan Pengesahan Skripsi	iv
Pedoman Penggunaan Hak Cipta.....	v
Lembar Konsultasi Skripsi.....	vi
Lembar Persembahan.....	vii
Kata Pengantar	viii
Abstrak	x
Daftar Isi	xii
Daftar Tabel	xiv
Daftar Gambar	xv
Daftar Lampiran	xvi
BAB I Pendahuluan	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	6
1.6. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II Tinjauan Pustaka	8
2.1 Deskripsi Konseptual.....	8
2.1.1. Motivasi Kerja.....	8
2.1.2 Disiplin Kerja	13
2.1.3 Kinerja Karyawan.....	19
2.2 Penelitian Yang Relevan.....	22
2.3 Kerangka Berpikir	25
2.4 Hipotesis	26
BAB III Metode Penelitian.....	29
3.1. Desain Penelitian	29
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	29
3.3. Definisi Operasional Variabel.....	31
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.5. Teknik Analisis Data.....	36
3.5.1. Uji Kualitas Data	38
3.5.2. Uji Asumsi Klasik.....	39
3.5.3. Uji Hipotesis	41
BAB IV Hasil Dan Pembahasan	44
4.1 Hasil Penelitian.....	44
4.1.1. Karakteristik Responden	44
4.1.2 Deskripsi Data Penelitian	48
4.2. Uji Kualitas Data	54
4.2.1. Uji Validitas	54
4.2.2. Uji Reliabilitas.....	56

4.3 Uji Asumsi Klasik.....	57
4.3.1. Uji Normalitas	57
4.3.2. Uji Heteroskedasitas	58
4.3.3. Uji Multikolinearitas	59
4.3.4. Analisis Regresi Linear Berganda	60
4.4 . Pengujian Hipotesis	61
4.4.1. Uji Signifikansi Parsial (Uji t).....	61
4.4.2. Uji F.....	62
4.5. Uji Koefisien Determinasi	64
4.5.1. Uji Koefisien Determinasi Parsial	64
4.5.2. Uji Koefisien Determinasi Simultan	64
4.6 . Pembahasan Hasil Penelitian.....	65
4.6.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	65
4.6.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	66
4.6.3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	67
4.7. Implikasi Penelitian	68
4.8. Keterbatasan Penelitian	69
BAB V Penutup	71
5.1. Kesimpulan	71
5.2. Saran	71
Daftar Pustaka.....	74
Daftar Riwayat Hidup	77
Surat Keterangan Riset	78
Bukti Hasil Pengecekan Plagiarisme.....	79
Lampiran-Lampiran.....	83

UNIVERSITAS

DAFTAR TABEL

Tabel II.1	Penelitian yang Relevan	22
Tabel III.1	Operasional Variabel X_1	31
Tabel III.2	Operasional Variabel X_2	32
Tabel III.3	Operasional Variabel Y	34
Tabel IV.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	44
Tabel IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	46
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan	47
Tabel IV.4	Hasil Distribusi Jawaban Responden Motivasi Kerja (X_1)	49
Tabel IV.5	Hasil Distribusi Jawaban Responden Disiplin Kerja (X_2).....	50
Tabel IV.6	Hasil Distribusi Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)	53
Tabel IV.7	Uji Validitas Motivasi (X_1).....	55
Tabel IV.8	Uji Validitas Disiplin Kerja (X_2)	55
Tabel IV.9	Uji Validitas Kinerja (Y)	56
Tabel IV.10	Uji Reliabilitas.....	57
Tabel IV.11	Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test	58
Tabel IV.12	Uji Multikolinearitas	60
Tabel IV.13	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	60
Tabel IV.14	Hasil Uji Hipotesis (Uji t).....	62
Tabel IV.15	Hasil Uji F	63
Tabel IV.16	Koefisien Determinasi X_1	64
Tabel IV.17	Koefisien Determinasi X_2	64
Tabel IV.18	Uji Koefisien Determinasi.....	64



UNIVERSITAS

DAFTAR GAMBAR

Gambar I.1	Grafik Persentase Kehadiran	4
Gambar II.1	Kerangka Berpikir	25
Gambar IV.1	Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	44
Gambar IV.2	Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.	46
Gambar IV.3	Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin....	48
Gambar IV.4	Hasil Uji Heteroskedasitas	59



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Lembar Kuesioner	84
Lampiran 2	Tabulasi Data Kuisisioner	89
Lampiran 3	Kuesioner MSI.....	97
Lampiran 4	Tabel r Dengan Signifikansi 5%.....	100
Lampiran 5	Tabel t	101
Lampiran 6	Tabel Distribusi F	102
Lampiran 7	Hasil Uji Validitas.....	103
Lampiran 8	Hasil Uji Reliabilitas	106



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi ini, sumber daya manusia yang paling penting adalah mata uang jabat tangan. Setiap organisasi selalu mencari karyawan yang dapat bekerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan. Di organisasi mana pun, faktor Sumber Daya Manusia memainkan peran kunci. Terlepas dari bentuk atau tujuannya, organisasi dibangun menggunakan berbagai visi berbasis kebutuhan manusia, dan selama operasinya, dipimpin dan dioperasikan oleh orang-orang. Jadi, dalam semua aktivitas organisasi, manusia merupakan faktor strategis. Selain itu, kondisi umat manusia secara keseluruhan merupakan faktor yang mempengaruhi dan memotivasi setiap organisasi untuk mencapai tujuan atau sasarannya.

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting dalam organisasi, terutama dalam mencapai tujuan organisasi. Padahal, keberhasilan suatu organisasi juga sangat bergantung pada sumber daya yang dimilikinya. Di era globalisasi ini, sangat jelas kita pahami bahwa peran sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia mengacu pada pengakuan akan pentingnya peran manusia dalam suatu organisasi sebagai sarana penting untuk mencapai tujuan organisasi, menggunakan berbagai fungsi dan kegiatan untuk memastikan penggunaannya

secara efektif dan efisien untuk kepentingan individu, organisasi dan masyarakat (c).

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dan setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja, seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi.

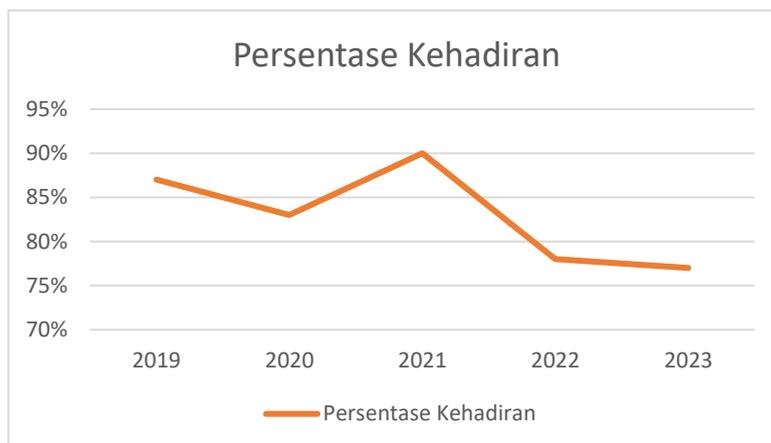
Satu-satunya faktor terpenting yang memengaruhi cara seorang karyawan bekerja adalah motivasi mereka untuk pekerjaan mereka. Motivasi adalah keinginan pribadi seseorang yang mendorong seseorang untuk melaksanakan tugas tertentu yang dihadapi untuk mencapai tujuan. Dan setiap bisnis selalu menginginkan jumlah karyawan di setiap level meningkat. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus memberikan semua karyawannya motivasi positif.

Menurut Hasibuan Dalam (Ekhsan, 2022) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah keyakinan bahwa setiap individu akan menyadari setiap aturan dan akan siap untuk mematuhi. Akibatnya, dia akan memastikan bahwa setiap tugas yang dia lakukan diselesaikan dengan sukses, daripada berfokus pada pencapaian tujuan tertentu. Sebaliknya, yang akan dia fokuskan

adalah memastikan bahwa perilaku setiap individu sejalan dengan kebijakan perusahaan, baik eksplisit maupun tidak.

Menurut Nitisemito dalam (Effendi & Yogie, 2019) Terlepas dari disiplin kerja, perilaku yang dilakukan secara ramah tamah dan tidak tergesa-gesa dengan sedikit memikirkan konsekuensi atau keragu-raguan untuk mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh pihak yang berwenang, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Tanpa disiplin organisasi yang baik, sulit bagi bisnis atau pemerintah untuk mencapai hasil yang ideal. Seorang pekerja dengan standar disiplin yang tinggi akan tetap menjalankan tugasnya, meskipun tidak berhubungan langsung dengan pekerjaannya.

Mereka tidak akan diizinkan menggunakan waktu kerja untuk menyelesaikan tugas yang tidak terkait dan akan diminta untuk mematuhi peraturan yang berlaku di tempat kerja mereka tanpa ada indikasi ketidaknyamanan. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Secara lebih tegas menurut Amstrong dan Baron dalam (Effendi & Yogie, 2019), “Kinerja merupakan hasil yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.



Sumber: Laporan Absensi Karyawan Perumda Pasar Jaya

Gambar I.1
Grafik Persentase Kehadiran

Pada grafik diatas akumulasi kehadiran karyawan tiap tahunnya mengalami fluktuatif dan bahkan cenderung menurun terutama dari tahun 2021 – 2023 terus mengalami penurunan ini menunjukkan kurangnya kedisiplinan dari karyawan.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan. Kemampuan karyawan mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolak ukur pencapaian tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan berkembangnya waktu, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang terbaik, baik organisasi profit maupun organisasi nirlaba, baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintah.

Berdasarkan hal tersebut diatas maka peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian di Perumda Pasar Jaya dan memilih judul Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.2. Perumusan Masalah

Rumusan masalah ini disajikan dalam bentuk pertanyaan penelitian, sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Pasar Jaya?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Pasar Jaya?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Pasar Jaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini berdasarkan rumusan masalah diatas adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Pasar Jaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Pasar Jaya.
3. Untuk Mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Pasar Jaya?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan kontribusi kepada perusahaan dalam mengelola kinerja karyawannya.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan motivasi untuk terus menerus belajar dan mempraktekkan ilmu-ilmu yang telah diperoleh selama masa perkuliahan serta memperluas pengetahuan mengenai dunia kerja khususnya pada sumber daya manusia.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi salah satu referensi untuk perbandingan apabila dimasa mendatang dilakukan penelitian di bidang yang sama.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini terdiri dari dua variabel independen, yaitu motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) serta satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan jenis data primer yaitu data yang dikumpulkan atau dibuat oleh peneliti secara langsung dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Penyebaran Kuesioner dilakukan pada bulan Mei 2024. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif statistik. Adapun lokasi penelitian ini, yaitu pada Perumda Pasar Jaya yang beralamat di

Jalan Cikini Raya No. 90, Jakarta Pusat. Penelitian ini dilakukan pada bulan April hingga Juli 2024.

1.6. Sistematika Penulisan

Pada dasarnya sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab dengan beberapa sub bab, masing-masing uraian yang secara garis besar dapat dijelaskan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dimana pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat/kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan tentang deskripsi konseptual, penelitian yang relevan, kerangka berpikir, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dimana pada bab ini menjelaskan tentang desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi organisasi variabel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dimana pada bab ini menjelaskan tentang deskripsi data, pengujian hipotesis, pembahasan hasil penelitian, implikasi penelitian, dan keterbatasan penelitian.

BAB V : PENUTUP

Menjelaskan kesimpulan dan saran bagi pihak-pihak yang terkait.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

Deskripsi konseptual merupakan bagian dari laporan penelitian yang berisi berbagai konsep teori yang relevan dengan tema penelitian. Isi dari deskripsi konseptual merupakan kajian berbagai teori yang relevan dengan variabel penelitian baik variabel bebas maupun variabel terikat. Pada penelitian ini deskripsi konseptual meliputi analisis Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja (Y). Berikut diuraikan masing-masing deskripsi konseptual dalam penelitian ini.

2.1.1. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa Latin yaitu *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan dalam Febrianti, N.R 2020). Motivasi juga diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasi. Mereka bersikap positif terhadap situasi kerjanya, akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya, jika bersifat negatif terhadap situasi kerjanya maka akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan

baik bentuk, arah, intensitas, dan durasinya (Pratiwi, 2019). Motivasi kerja merupakan dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai dapat beradaptasi dengan lingkungannya (Mangkunegara, 2021).

Motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Karena setiap individu memiliki perasaan atau keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut terdorong untuk bersikap dan bertindak (Enny, 2019).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi adalah kekuatan internal yang mendorong perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu, dan intensitas kekuatan ini mencerminkan tingkat motivasi individu.

2. Teori Motivasi Kerja

1. Teori Abraham Maslow

- a. Kebutuhan fisiologi (*physiological needs*). Kebutuhan dasar untuk menunjang kehidupan manusia, yaitu: pangan, sandang, dan papan. Apabila kebutuhan fisiologi ini belum terpenuhi secukupnya, maka kebutuhan lain tidak akan memotivasi manusia.
- b. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*). Kebutuhan akan terbebaskannya dari bahaya fisik, rasa takut kehilangan pekerjaan dan materi.
- c. Kebutuhan akan sosialisasi (*social needs or affiliation*). Sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan pergaulan dengan sesamanya dan sebagai bagian dari kelompok.

- d. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*). Kebutuhan merasa dirinya berharga dan dihargai oleh orang lain,
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*), Kebutuhan untuk mengembangkan diri dan menjadi orang sesuai dengan yang dicita-citakannya.

Teori Maslow menganggap motivasi manusia berawal dari kebutuhan dasar dan kebutuhan keselamatan dalam kerja. Setelah hal itu tercapai barulah meningkat berusaha untuk mencapai tahap yang lebih tinggi .

2. Teori Dua Faktor Frederick Herzberg

Motivational dan *hygiene* merupakan bagian dari teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg yang dikenal dengan Herzberg *Two Factors Motivational Theory*. Menurut Herzberg (Hasibuan, 2016), orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan yaitu faktor *motivational* dan faktor *hygiene*.

Indikator *motivational* yang dikemukakan oleh Herzberg (Robbins dan Mary, 2019) yaitu:

a. Prestasi (*Achievement*)

Prestasi adalah besar kecilnya kemungkinan karyawan mendapatkan prestasi kerja, mencapai kinerja tinggi.

b. Pengakuan (*Recognition*)

Pengakuan adalah besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang dicapai.

c. Pekerjaan Itu Sendiri (*The Work it Self*)

Pekerjaan Itu Sendiri adalah besar kecilnya tantangan yang dirasakan oleh karyawan dari pekerjaannya.

d. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab adalah besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan dan diberikan kepada seorang karyawan.

e. Kemajuan (*advancement*)

Kemajuan adalah besar kecilnya kemungkinan karyawan dapat maju dalam pekerjaannya.

Indikator *hygiene* yang dikemukakan oleh Herzberg (Robbins dan Mary, 2019) yaitu:

a. Kebijakan dan Administrasi Perusahaan (*Company Policy and Administration*)

Kebijakan dan administrasi perusahaan, yaitu derajat kesesuaian yang dirasakan karyawan dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi.

b. Kondisi Kerja (*Working Condition*)

Kondisi kerja yaitu, derajat kesesuaian kondisi kerja dengan pelaksanaan tugas pekerjaannya.

c. Gaji dan Upah (*Wages and Salaries*)

Gaji dan upah, yaitu derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan kerjanya.

d. Hubungan Antar Pribadi (*Interpersonal Relation*)

Hubungan antar pribadi, yaitu derajat kesesuaian yang dirasakan dalam

berinteraksi dengan karyawan lain.

e. *Kualitas Supervisi (Quality Supervisor)*

Kualitas supervisi, yaitu derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan dan diterima oleh karyawan.

3. Macam-Macam Motivasi Kerja

Malayu S.P Hasibuan (2017), mengatakan bahwa macam-macam motivasi adalah sebagai berikut:

a. *Motivasi Positif (Insentif Positif)*

Motivasi positif adalah Manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.

b. *Motivasi Negatif (Insentif Negatif)*

Motivasi negatif adalah Manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut terkena sanksi, namun untuk jangka panjang dapat berakibat yang kurang baik.

4. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Abraham Maslow dalam (Edison, 2016) menyatakan bahwa motivasi kerja diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

a. *Kebutuhan Fisiologis*

Berdasarkan hierarki kebutuhan Maslow, kebutuhan manusia yang paling dasar dan akan memotivasi mereka untuk bekerja adalah kebutuhan fisik.

Kebutuhan ini dapat berupa fasilitas, pemberian gaji, dan perlindungan fisik.

b. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan manusia untuk mendapatkan rasa aman dari ancaman bahaya, yang termasuk dalam fasilitas keamanan, tunjangan kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

c. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan manusia untuk memiliki teman, diterima dalam kelompok, berafiliasi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

d. Kebutuhan Akan Penghargaan

Pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.1.2 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017).

Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam

mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Agustini, 2019).

Kedisiplinan adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kedisiplinan dapat diartikan bila mana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku (Nabela, 2021).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Kedisiplinan adalah fungsi utama dalam Manajemen Sumber Daya Manusia yang penting untuk mencapai prestasi kerja tinggi dan hasil optimal. Ini mencakup kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mentaati peraturan, tepat waktu, mengerjakan tugas dengan baik, dan mematuhi norma sosial.

2. Teori Disiplin Kerja

Menurut Robbins dan Judge teori – teori yang mendukung disiplin kerja terdiri dari:

a. Kerangka Kerja (*Framwork*)

Kerangka kerja yang dimana individu beraksi pada rangsangan.

b. Pendekatan (*Approach*)

Ketertarikan individu pada rangsangan positif.

c. Penghindaran (*Avoidance*)

Respon individu pada rangsangan negatif.

Pendekatan dan penghindaran dapat membantu menjelaskan bagaimana evaluasi diri mempengaruhi disiplin kerja. Apabila individu diberikan

rangsangan positif maka akan mendekat, namun jika individu diberikan rangsangan negatif maka akan menjauh. Dalam hal ini apabila karyawan tidak disiplin maka harus dirangsang negatif agar tidak mengulangi kesalahan yang telah dilakukan sebelumnya.

3. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut (Harahap, Siregar, & Reza, 2022):

- a. Untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan. Aturan dibuat untuk tujuan organisasi yang lebih jauh. apabila sebuah aturan dilanggar maka efektivitas organisasi akan berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Penyelia seharusnya mengetahui bahwa tindakan disipliner dapat menjadi kekuatan positif bagi perusahaan disaat tindakan itu diterapkan secara bertanggung jawab dan juga adil. Perusahaan akan beruntung apabila penyusunan dan penerapan kebijakan disipliner efektif. Tanpa adanya disiplin yang sehat, efektivitas perusahaan akan sangat terbatas.
- b. Untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara penyelia dan bawahannya. Pengenaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, tetapi juga akan meminimalkan masalah disipliner di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif di antara penyelia-bawahan.
- c. Tindakan disipliner dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih

produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam jangka panjang.

- d. Tindakan disipliner yang efektif dapat memacu individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu bersangkutan.

4. Indikator-Indikator Kedisiplinan

Menurut buku (Supomo&Nurhayati Eti, 2018) Pada dasarnya indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya ialah:

- a. Tujuan dan Kemampuan

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

- b. Keteladanan Pimpinan

Keteladanan seorang pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan. Karena pemimpin merupakan suri teladan dan panutan bagi para karyawannya. Pemimpin harus memberikan contoh, seperti memiliki perilaku yang baik, berdisiplin tinggi, jujur, adil, serta kata-kata dan perbuatannya sesuai. Jika seorang pemimpin memiliki kepribadian kurang baik (kurang disiplin), maka para bawahannya pun akan kurang disiplin.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap organisasi/instansi. Jika kecintaan karyawan dari hari ke hari semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan. Karena egodan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan selalu ingin diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan karena dengan waskat ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti bahwa atasan harus selalu ada/hadirdi tempat pekerjaannya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan. Jadi, waskat ini menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut

untuk melanggar peraturan-peraturan sehingga sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

g. **Ketegasan**

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan, sehingga pemimpin akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

h. **Hubungan Kemanusiaan**

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri atas direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.

5. Prinsip Disiplin Kerja

(Daryanto & Bintoro, 2019) berpendapat bahwa seorang karyawan yang dianggap melaksanakan prinsip-prinsip disiplin kerja apabila ia melaksanakan hal-hal sebagai berikut :

- a. Hadir di tempat kerja sebelum waktu mulai bekerja.
- b. Bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan organisasi.
- c. Patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan.
- d. Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapih.

- e. Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien.
- f. Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja.
- g. Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja.
- h. Selama kerja tidak pernah absen/tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hampir tidak pernah absen karena sakit.

2.1.3 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Erri & Fajrin, 2018).

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu (Lilyana, De Yusa, dan Yatami, 2021).

Kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi (Rerung, 2019).

Sehingga dapat disimpulkan kinerja adalah sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai, dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam suatu jangka panjang waktu tertentu baik pendek maupun panjang.

2. Teori Kinerja

a. *Theory of Planned Behavior* (TBP)

Teori ini merupakan teori yang dikemukakan Ajzen, digunakan untuk memperkirakan tingkah laku seseorang, yang mana teori ini mempunyai dua asumsi utama untuk menilai niat seseorang dalam berperilaku, yaitu *attitude toward the behavior* (sikap terhadap perilaku) dan *subjective norm* (norma subjektif). Teori ini mengasumsikan bahwa perilaku ditentukan oleh keinginan seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku maupun sebaliknya.

Teori ini dikemukakan oleh Ajzen dalam buku Rina Yuniarti, et al (2021) menjelaskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja atau perilaku. Munculnya niat untuk berperilaku ditentukan oleh tiga faktor, yaitu:

- 1) *Behavior beliefs* merupakan keyakinan individu akan hasil dari suatu perilaku dan evaluasi atas hasil tersebut.
- 2) *Normative beliefs* yaitu keyakinan tentang harapan normatif orang lain dan motivasi untuk memenuhi harapan tersebut.
- 3) *Control beliefs* merupakan keyakinan tentang keberadaan hal-hal yang mendukung atau menghambat perilaku yang akan ditampilkan dan persepsinya tentang seberapa kuat hal-hal yang mendukung dan menghambat perilaku tersebut (*perceived power*).

3. Indikator-Indikator Kinerja

Menurut (R.V. bolung, S. Moniharapon, 2018) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

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

c. Pelaksanaan Tugas

Merupakan seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung Jawab

Merupakan kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam buku (Mangkunegara, 2017) yang merumuskan bahwa :

a. *Human Performance* = *Ability* + *Motivation*

b. *Motivation* = *Attitude* + *Situation*

c. *Ability* = *Knowledge* + *Skill*

2.2 Penelitian Yang Relevan

Penelitian yang relevan dapat membantu penulis untuk dijadikan sebagai bahan acuan dalam melihat beberapa pengaruh hubungan antar variabel independen dan variabel dependen yang memiliki kesamaan dalam penelitian yang kemudian dapat diajukan sebagai hipotesis.

Beberapa penelitian yang terkait dalam variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel II.1
Penelitian yang Relevan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	(Indriyani, 2021)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi padakaryawan UMKM Songket Silungkang Aina KotaSawahlunto)	a. Variabel Independen b. Variabel Dependen c. Menggunakan Analisis regresi linear berganda d. Metode Kuantitatif e. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner	a. Lokasi penelitian b. Menggunakan Sampel Jenuh	a. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan b. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan c. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadapkinerja karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto.
2.	(Agustian, 2019)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi pada	a. Variabel independen b. Variabel dependen c. Menggunakan analisis regresi linear berganda	a. Lokasi penelitian b. Teknik penarikan sampel secara <i>accidental</i>	a. Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan baik secara

		pegawai Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar)	d. Metode kuantitatif e. Jumlah sampel		parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar
3.	(Effendi & Yogie, 2019)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT.PP London Sumatera Indonesia Tbk	a. Variabel independen b. Variabel dependen c. Menggunakan analisis regresi linear berganda d. Metode kuantitatif e. Jumlah sampel	a. Lokasi penelitian b. Menggunakan sampel jenuh	a. Motivasi dan b. Disiplin kerja berpengaruh secara simultan antara terhadap Kinerja karyawan PT.PP London Sumatera Indonesia Tbk
4.	(Abdulah, 2020)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan SMK Ksatrya Jakarta).	a. Variabel independen b. Variabel dependen c. Menggunakan analisis regresi linear berganda d. Metode kuantitatif e. Menggunakan kuesioner f. Menggunakan rumus slovin untuk	a. Lokasi penelitian b. Pengambilan sampel menggunakan teknik <i>non probability sampling</i>	a. Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. b. Secara simultan, terdapat pengaruh signifikan Motivasi dan

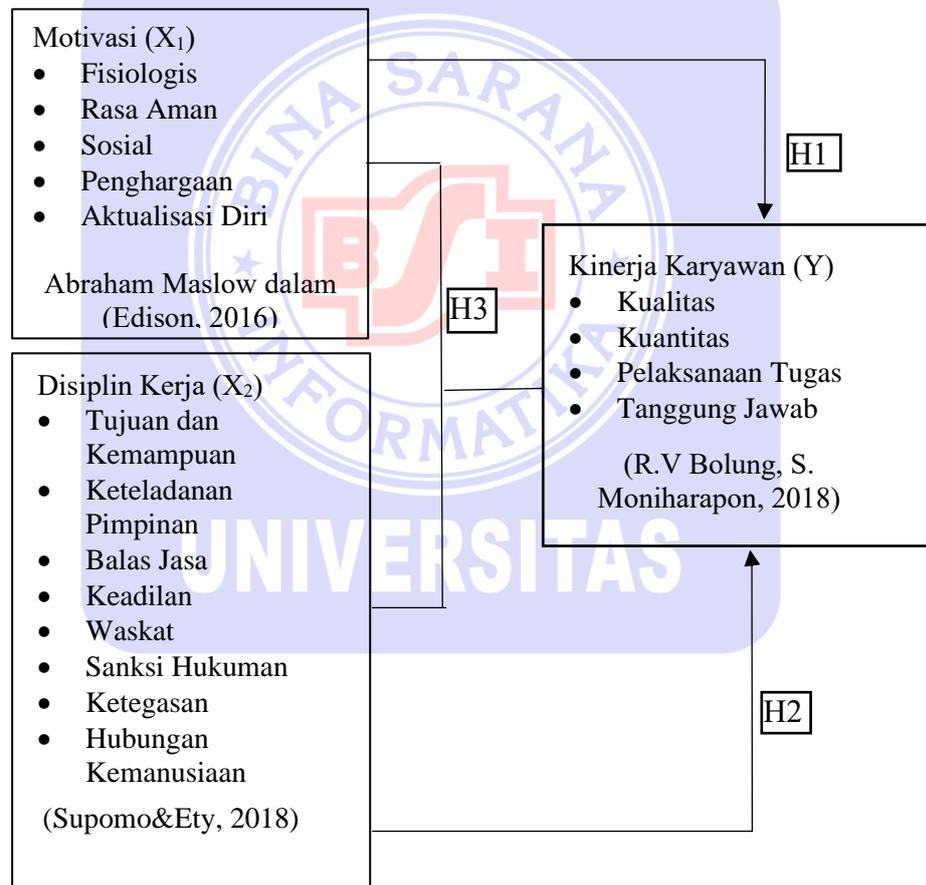
			jumlah sampel		Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada SMK Ksatrya Jakarta.
5.	(Ekhsan, 2022)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT.Syncrum Logistics)	<ul style="list-style-type: none"> a. Variabel independen b. Variabel dependen c. Menggunakan analisis regresi linear berganda d. Metode kuantitatif e. Menggunakan kuesioner 	<ul style="list-style-type: none"> a. Lokasi penelitian b. Jumlah sampel c. Menggunakan teknik sampel jenuh 	<ul style="list-style-type: none"> a. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan b. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan c. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Syncrum Logistic.

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu motivasi kerja (X_1), dan disiplin kerja (X_2).

Kedua faktor tersebut merupakan variabel independen, sedangkan kinerja karyawan (Y) merupakan variabel dependen. Kemudian variabel-variabel tersebut diukur tingkat signifikansinya dengan analisis regresi. Skema kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:



Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Gambar II.1
Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perumda Pasar Jaya

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang diyakini memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung lebih bersemangat, fokus, dan berusaha untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan dedikasi terhadap pekerjaan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hasil ini didukung dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Widijanto, 2017) menunjukkan bahwa motivasi hanya berperan sebagai pendorong karyawan agar lebih giat lagi dalam bekerja, dan apabila karyawan diberikan motivasi yang positif oleh pimpinan, maka karyawan akan merasa dihargai sehingga dalam bekerja karyawan akan merasa senang.

Ha1 : Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Pasar Jaya.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Pasar Jaya

Disiplin kerja merupakan faktor kunci dalam menjaga efisiensi dan produktivitas di tempat kerja. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi cenderung untuk lebih konsisten dalam memenuhi kewajiban mereka, termasuk mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan dan mematuhi

aturan perusahaan. Dengan menjaga tingkat disiplin yang tinggi, karyawan dapat menghindari kelalaian dan penundaan dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hasil Pada penelitian terdahulu (Rahmat Hidayat, 2021) Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Artinya Disiplin Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi dilihat dari absen kehadiran yang selalu meningkat. Karena Disiplin Kerja dapat menghasilkan Kinerja Karyawan yang baik untuk membantu perusahaan mencapai produktivitas yang optimal.

Ha2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Pasar Jaya.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Pasar Jaya

Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih cerdas. Karyawan yang merasa termotivasi cenderung lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan efisien, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas perusahaan. Melalui hipotesis ini, penelitian dapat mengidentifikasi hubungan yang ada antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di Perumda Pasar Jaya, serta mengembangkan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan di organisasi tersebut. Dalam jurnal terdahulu (Wau, F. T., & Mario Andrias Kiton, 2023)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kemampuan, motivasi, dan disiplin kerja, kinerja pegawai cenderung lebih baik.

Ha3 : Diduga motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Pasar Jaya.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif statistik. (Sugiyono, 2019) Metode penelitian kontrol dapat diartikan sebagai metode penelitian kuantitatif di mana populasi dan sampel tertentu dipelajari, instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dan tujuannya adalah untuk menganalisis populasi dan sampel tertentu, menggunakan alat penelitian untuk mengumpulkan data. menguji hipotesis yang digunakan.

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Pasar Jaya. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perumda Pasar Jaya.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1. Populasi Penelitian

Populasi merupakan seluruh elemen yang dapat digunakan sebagai domain generalisasi elemen pada populasi adalah total objek pengukuran unit yang diminati (Sugiyono, 2019) Dalam hal ini, populasi ialah domain umum yang biasa terdiri dari objek/subjek dengan besaran dan sifat tertentu yang ditentukan oleh

peneliti yang diteliti dan dari situ akan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Perumda Pasar Jaya yang berjumlah 1400 orang.

3.2.2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi yang karakteristiknya dapat diukur atau dipantau dengan cara tertentu. Selanjutnya ditarik kesimpulan tentang ciri-ciri yang dianggap mewakili populasi. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan teknik “*Probability Sampling*” yaitu setiap anggota (unsur) mendapatkan kesempatan dipilih untuk menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2019). Dan teknik yang digunakan dalam *probability sampling* ini adalah teknik “*Simple Random Sampling*”.

Menurut (Sugiyono, 2019) *Simple random sampling* ialah teknik yang secara acak mengambil anggota sampel dari populasi tanpa memperhatikan stratifikasi dalam populasi tersebut. Ukuran sampel untuk penelitian ini mengacu pada rumus slovin. Jumlah sampel dapat ditentukan dengan menggunakan rumus slovin dengan jumlah nilai signifikannya $\alpha = 0,1$ (10%)

Rumus Penarikan Sampel:

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

Keterangan :

n = Jumlah pada sampel

N = Jumlah pada populasi

e = Batas toleransi atau yang diperbolehkan kesalahan (*error*) Maka,

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

$$n = \frac{1400}{1+1400(0,1)^2}$$

$n = 99,92$ (Dibulatkan menjadi 100) Responden

Berdasarkan pada tingkat kesalahan yang dihitung sebesar 10%, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 100 responden.

3.3. Definisi Operasional Variabel

3.3.1. Definisi Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Menurut (Ansory & Indrasari, 2018), Motivasi didalam manajemen diarahkan kepada sumber daya manusia, terutama bagi seorang karyawan. Motivasi adalah tentang menyalurkan kekuatan dan potensi orang-orang yang ingin bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tabel III.1
Operasional Variabel X_1

Variabel	Instrumen atau Indikator Dimensi	Pernyataan	Skala
Motivasi Kerja (X_1) Abraham Maslow (Edison, 2016)	Kebutuhan Akan Fisiologis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa Perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai untuk meemnuhi kebutuhan dasar saya. 2. Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan fisik sehari-hari saya. 	Likert
	Kebutuhan Akan Rasa Aman	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa aman dan terlindungidalam lingkungan kerja saya. 2. Saya yakin bahwa perusahaan memiliki kebijakan yang menjamin keamanan dan kesejahteraan karyawan. 	Likert

	Kebutuhan Sosial dan rasa memiliki	1. Saya merasa diterima dan menjadi bagian dari tim kerja di perusahaan ini. 2. Hubungan saya dengan rekan kerja sangat baik dan mendukung kinerja saya.	Likert
	Kebutuhan akan harga diri	1. Saya mendapatkan penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang saya lakukan dengan baik 2. Saya merasa dihargai oleh atasan dan rekan kerja.	Likert
	Kebutuhan terhadap Aktualisasi diri	1. Pekerjaan ini memberikan saya kesempatan untuk mengembangkan potensi dan kemampuan diri saya. 2. Saya merasa didorong untuk mencapai tujuan pribadi dan profesional melalui pekerjaan ini	Likert

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

3.3.2. Definisi Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Disiplin dalam arti sejati adalah hasil dari interaksi norma-norma yang harus dipatuhi. Norma-norma itu tidak lain hanya bersangkutan dengan ukuran legalistic melainkan berkaitan dengan etika dan tata krama. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Supomo, 2018).

Tabel III.2
Operasional Variabel X_2

Variabel	Instrumen atau Indikator Dimensi	Pertanyaan	Skala
Disiplin Kerja (X_2) (Supomo & Nurhayati Eti, 2018)	Tujuan dan Kemampuan	1. Saya memahami tujuan dari setiap tugas yang diberikan dan merasa mampu untuk menyelesaikannya. 2. Saya selalu berusaha untuk	Likert

		mencapai tujuan pekerjaan dengan kemampuan terbaik saya.	
Keteladanan pimpinan		<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan saya memberikan contoh yang baik dalam hal disiplin dan etika kerja 2. Saya terinspirasi oleh keteladanan yang ditunjukkan oleh pimpinan dalam menjalankan tugasnya. 	Likert
Balas jasa		<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa balas jasa yang diberikan perusahaan sesuai dengan kontribusi dan kerja keras saya. 2. Saya termotivasi untuk bekerja lebih baik karena sistem balas jasa yang adil 	Likert
Keadilan		<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan menerapkan kebijakan yang adil dan tidak memihak dalam setiap keputusannya. 2. Saya merasa diperlakukan dengan adil dalam hal pemberian tugas dan penilaian kinerja 	Likert
Waskat (pengawasan melekat)		<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan membantu saya untuk tetap fokus dan disiplin dalam bekerja 2. Saya merasa pengawasan yang diterapkan efektif dan menjaga kinerja dan disiplin kerja. 	Likert
Sanksi hukuman		<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian sanksi hukuman di perusahaan ini dilakukan dengan tegas dan adil 2. Saya setuju dengan kebijakan sanksi yang diterapkan karena dapat meningkatkan kedisiplinan kerja. 	Likert
Ketegasan		<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan saya tegas dalam menegakkan aturan dan kebijakan perusahaan. 2. Ketegasan dalam pelaksanaan aturan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja. 	Likert

	Hubungan kemanusiaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa pimpinan memperlakukan saya dengan baik dan penuh rasa kemanusiaan. 2. Hubungan yang baik dengan pimpinan dan rekan kerja membuat saya nyaman bekerja. 	Likert
--	----------------------	--	--------

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

3.3.3. Definisi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai, dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam suatu jangka panjang waktu tertentu baik pendek maupun panjang.

Tabel III.3
Operasional Variabel Y

Variabel	Instrumen atau Indikator Dimensi	Pernyataan	Skala
Kinerja (Y) (R.V.bolung, S.Moniharapon, 2018)	Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya selalu berusaha untuk menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik. 2. Saya memastikan bahwa hasil kerja saya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. 	Likert
	Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya mampu menyelesaikan tugas dengan jumlah yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan. 2. Saya sering menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dibandingkan dengan target yang telah ditentukan 	Likert
	Pelaksanaan Tugas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya melaksanakan setiap tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab dan tepat waktu. 2. Saya mengikuti prosedur dan 	Likert

		instruksi dengan cermat dalam melaksanakan tugas saya.	
	Tanggung Jawab	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa bertanggung jawab penuh atas setiap tugas yang saya kerjakan. 2. Saya selalu siap untuk mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan saya kepada atasan. 	Likert

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini digunakan metode kuesioner, kuesioner akan disebarkan kepada karyawan Perumda Pasar Jaya. Menurut (Sugiyono, 2020) menyatakan bahwa secara umum terdapat 4 (empat) macam teknik pengumpulan data, yaitu observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi.

3.4.1. Metode Observasi,

Menurut Nasution dalam (Sugiyono, 2020) observasi adalah kondisi dimana dilakukannya pengamatan secara langsung oleh peneliti agar lebih mampu memahami konteks data dalam keseluruhan situasi sosial sehingga dapat diperoleh pandangan yang holistik (menyeluruh).

3.4.2. Metode Kuesioner

Dalam penelitian ini kuesioner digunakan untuk mempermudah dalam menganalisa sistem teknik pengumpulan data yang digunakan. Kuesioner ialah suatu teknik pengumpulan data yang dimana responden akan disajikan dengan serangkaian pertanyaan-pertanyaan atau tanggapan-tanggapan tertulis (Sugiyono, 2019). Indikator-indikator yang dapat digunakan dalam pertanyaan-pertanyaan

yang disusun ke dalam angket. Responden diminta untuk menunjukkan jawabannya dengan cara mencentang checklist (✓) pada kolom jawaban yang tersedia. Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah Likert dengan menggunakan pernyataan dan skor sebagai berikut:

1. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
2. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
3. Skor 3 untuk jawaban Kurang Setuju (KS)
4. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
5. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

3.4.3. Metode Dokumentasi

Menurut (Sugiyono, 2020) dokumentasi merupakan pengumpulan dari catatan peristiwa yang sudah berlalu baik berbentuk tulisan, gambar dan foto atau karya-karya monumental dari seseorang atau instansi.

3.5. Teknik Analisis Data

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda. Tujuan dari analisis regresi ini adalah untuk memperoleh gambaran secara parsial atau utuh tentang hubungan antara variabel kinerja independen dan dependen untuk masing-masing variabel hasil. Dalam suatu penelitian khususnya dengan menggunakan instrumen angket atau kuesioner sebagai alat untuk mendapatkan data, khususnya bagi yang

menggunakan konsep pertanyaan tertutup dengan metode penilaian menggunakan skala likert, dapat dipastikan data yang dihasilkan berupa data ordinal.

Kadang kala dalam penelitian sosial dengan menggunakan beberapa metode parametrik membutuhkan data minimal berskala ukur interval, untuk memudahkan dan memfasilitasi para peneliti dalam statistik ada sebuah metode yang dapat digunakan untuk mengkonversikan nilai skala ordinal menjadi skala interval. Metode tersebut dinamakan *Method of Succesive Interval* (MSI). Dengan pendekatan distribusi normal baku (Z), data dengan skala ordinal dapat di rubah ke dalam skala interval (Sugiyono, 2019).

Method of Succesive Internal (MSI) adalah sebuah metode transformasi data ordinal menjadi data interval dengan mengubah proporsi kumulatif setiap perubah pada kategori menjadi nilai kurva normal bakunya. Dalam prosedur metode statistik seperti regresi linier mengharuskan data berskala interval. Oleh karena itu jika hanya mempunyai data berskala ordinal, maka data tersebut harus diubah kedalam bentuk interval untuk memenuhi persyaratan prosedur-prosedur tersebut (Jambura, 2019).

Alasan menggunakan *Method of Succesive Internal* (MSI) adalah karena dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda sehingga jika dilakukan pemodelan regresi maka perlu dilakukan transformasi data dengan menggunakan *Method of Succesive Interval* (MSI) dalam penelitian ini dan dengan menggunakan bantuan aplikasi Ms. Excel lalu diolah menggunakan bantuan aplikasi SPSS 26.

3.5.1. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2019) validitas adalah instrument yang dapat digunakan untuk mengukur antara data yang terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini digunakan untuk memeriksa ketepatan tes yang mengukur variabel. Kriteria untuk penelitian uji validitas yaitu:

- a. Apabila r hitung $>$ r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa item kuesioner tersebut valid
- b. Apabila r hitung $<$ r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa item kuesioner tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Sujarweni, 2021) uji reliabilitas merupakan suatu ukuran kestabilan dan konsistensi responden untuk menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan struktur pertanyaan, yaitu dimensi dari variabel-variabel yang ditempatkan pada kuesioner.

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa hasil yang relatif identik diperoleh ketika pengukuran dilakukan pada subjek yang sama. Uji reliabilitas ini menggunakan rumus Alpha Cronbach, dengan sebagai ketentuan variabel yang bisa dikatakan reliabel adalah nilai Cronbach Alpha nya diatas 0,60 kategori koefisien reliabilitas.

3.5.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas yang bertujuan untuk menguji apakah variabel independen dan dependen berdistribusi normal dalam model regresi atau tidak (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik terdapat distribusi data yang normal atau bisa mendekati normal yaitu distribusi tidak miring kiri atau kanan (kurva normal). Uji normalitas data menggunakan uji “Kolmogrov-Smirnov” Program aplikasi SPSS dengan tingkat probabilitas (sig) sebesar 0,05 kriteria tes untuk tes Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut :

- a. Nilai Probabilitas (sig) $\geq \alpha$ 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.
- b. Nilai Probabilitas (sig) $\leq \alpha = 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Untuk pengamatan ini, adanya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan menggunakan uji Scatterplots. Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplots, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y (Ghozali, 2018).

3. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolonieritas adalah untuk menguji apakah ada korelasi antara variabel independen. Menurut (Ghozali, 2018). Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi telah menemukan korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas bisa dilihat dari pada nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila:

- a. Jika nilai $VIF \leq 10$ Tolerance $\geq 0,10$ dalam hal ini multikolinearitas tidak ada.
- b. Jika nilai $VIF \leq 10$ Tolerance $\geq 0,10$ dalam hal itu, terjadi multikolinearitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah teknik ketergantungan. Analisis ini menunjukkan bahwa variabel dependen bergantung pada (mempengaruhi) beberapa variabel independen. Menurut (Ghozali, 2018). Regresi linear berganda merupakan model regresi dengan beberapa variabel independen. Analisis ini bisa digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Maka dalam hal ini, tujuan dari model tersebut adalah untuk menyelidiki sejauh mana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Model pada persamaan yang digunakan yaitu sebagai berikut :

Pada persamaan :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

b_1 = Koefisien Regresi Motivasi Kerja

b_2 = Koefisien Regresi Disiplin kerja

a = Konstanta Regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Dalam rumus ini, kita dapat mengatakan bahwa itu adalah regresi berganda jika kita ingin mengetahui :

- a. Seberapa kuatnya hubungan antara dua atau lebih dari variabel bebas dan satu variabel terikat.
- b. Nilai variabel terikat terdapat pada nilai variabel bebas tertentu.

3.5.3. Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Uji T statistik dapat dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. (Ghozali, 2018). Uji T dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian secara parsial dapat mengenai pengaruh masing- masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji T merupakan sebuah uji statistik yang biasa digunakan untuk menguji hipotesis bahwa tidak adanya perbedaan yang signifikan antara dua sampel rata-rata yang dipilih secara acak dari populasi yang sama.

Adapun kriteria dari Pengujian dengan tingkat signifikan

- a. Jika nilai signifikan uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya

tidak adanya pengaruh antara variabel bebas dan terikat.

- b. Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adanya pengaruh antara variabel bebas dan terikat.

2. Uji F (Simultan)

Uji F-statistik adalah ketepatan fungsi regresi sampel dalam memperkirakan nilai sebenarnya. Untuk nilai signifikan F tabel, rumus F tabel adalah Df_1 (kesamping) = $k - 1$ = (jumlah keseluruhan variabel X dan Y - 1) dan Df_2 (kebawah) = $N - k$ (jumlah populasi/responden - jumlah keseluruhan variabel X dan Y) atau nilai Sig. $< 0,05$ maka artinya variabel independen (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

3.5.4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2018).

Menurut (Ghozali, 2018) secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. Dalam kenyataannya nilai adjusted R^2 dapat bernilai negatif walaupun yang dikehendaki harus bernilai positif.

Menurut Gujarati (2003) dalam buku (Ghozali, 2018) jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted R^2 negatif, maka nilai adjusted R^2 dianggap bernilai nol. Secara matematis jika nilai $R^2 = 1$, maka Adjusted $R^2 = R^2 = 1$ sedangkan jika nilai $R^2 = 0$, maka adjusted $R^2 = (1 - k)/(n - k)$. Jika $k > 1$, maka nilai adjusted R^2 akan bernilai negatif.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini pengumpulan data yang dilakukan, yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner sebanyak 100 responden yang dikelompokkan berdasarkan usia, pendidikan terakhir, dan jenis kelamin.

Berikut merupakan hasil karakteristik responden :

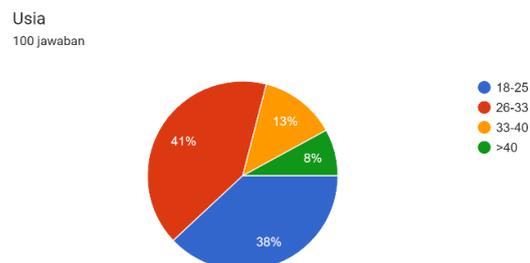
1. Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel IV.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
18-25	38	38%
26-33	41	41%
33-40	13	13%
>40	8	8%
Total	100	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Berikut adalah deskripsi responden berdasarkan usia dalam bentuk diagram.



Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Gambar IV.1

Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel di atas menunjukkan distribusi usia karyawan di Perumda Pasar Jaya. Data tersebut dikategorikan ke dalam empat kelompok usia, masing-masing dengan jumlah karyawan dan persentase mereka dalam total populasi karyawan. Kelompok usia 18-25 tahun terdiri dari 38 karyawan, yang mencakup 38% dari total populasi karyawan. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja relatif muda, kemungkinan besar merupakan lulusan baru atau mereka yang berada pada tahap awal karier mereka. Kelompok usia 26-33 tahun adalah yang terbesar, dengan 41 karyawan yang mencakup 41% dari total. Karyawan dalam rentang usia ini biasanya lebih berpengalaman dibandingkan dengan kelompok usia yang lebih muda dan mungkin sedang memasuki atau menetapkan diri dalam posisi menengah. Kelompok usia 33-40 tahun mencakup 13 karyawan, yang mewakili 13% dari total tenaga kerja. Karyawan dalam rentang usia ini biasanya lebih berpengalaman dan mungkin menduduki peran yang lebih tinggi atau manajerial.

Kelompok usia lebih dari 40 tahun adalah yang terkecil, dengan 8 karyawan yang mencakup 8% dari total. Karyawan dalam kelompok ini kemungkinan besar memiliki pengalaman signifikan dan mungkin memegang posisi senior atau spesialis di dalam organisasi. Distribusi usia ini menunjukkan bahwa Perumda Pasar Jaya memiliki tenaga kerja yang beragam dengan sejumlah besar karyawan muda, sambil tetap mempertahankan keberadaan staf yang lebih berpengalaman. Campuran ini dapat memberikan keseimbangan antara perspektif baru dan keahlian yang berpengalaman, yang dapat bermanfaat bagi kinerja dan adaptabilitas organisasi secara keseluruhan.

2. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

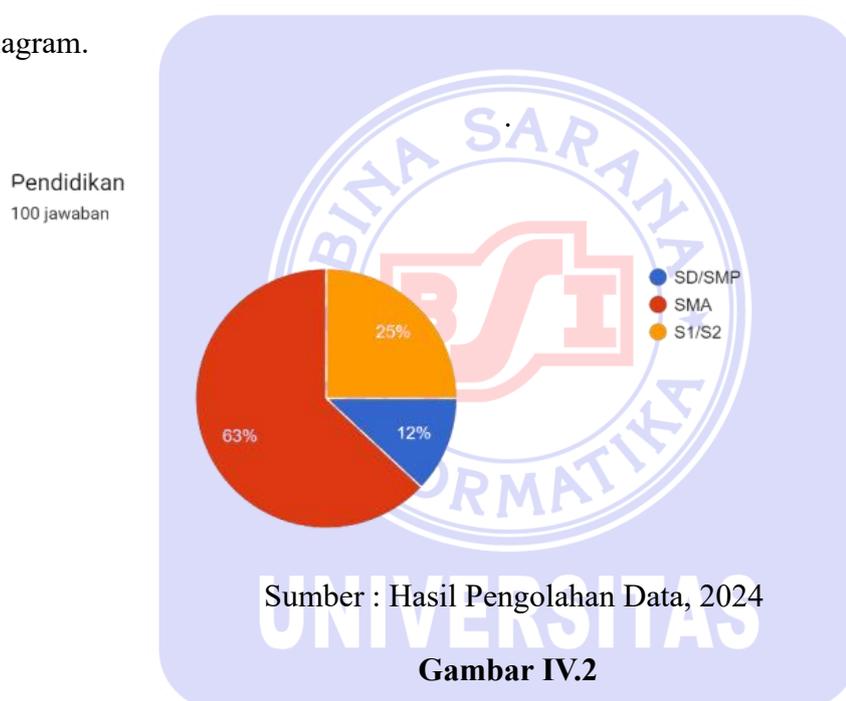
Tabel IV.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD/SMP	12	12%
SMA	63	63%
S1/S2	25	25%
Total	100	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Berikut adalah deskripsi responden berdasarkan pendidikan dalam bentuk diagram.



Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.

Tabel di atas menggambarkan distribusi karyawan di Perumda Pasar Jaya berdasarkan tingkat pendidikan mereka. Data ini dikelompokkan ke dalam tiga kategori pendidikan utama, yaitu SD/SMP, SMA, dan S1/S2, dengan jumlah karyawan dan persentasenya masing-masing dalam total populasi karyawan.

Kelompok pendidikan SD/SMP terdiri dari 12 karyawan, yang mencakup 12% dari total populasi karyawan. Ini menunjukkan bahwa sebagian kecil tenaga

kerja memiliki tingkat pendidikan dasar atau menengah pertama. Kelompok pendidikan SMA adalah yang terbesar, dengan 63 karyawan yang mencakup 63% dari total. Ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan memiliki pendidikan menengah atas, yang mungkin memenuhi persyaratan minimum untuk banyak posisi di perusahaan. Kelompok pendidikan S1/S2 mencakup 25 karyawan, yang mewakili 25% dari total tenaga kerja. Karyawan dalam kelompok ini memiliki pendidikan tinggi, baik sarjana maupun pascasarjana, yang menunjukkan adanya sejumlah karyawan dengan kualifikasi akademik yang lebih tinggi.

Distribusi pendidikan ini menunjukkan bahwa Perumda Pasar Jaya memiliki tenaga kerja yang sebagian besar berpendidikan menengah atas, dengan proporsi yang signifikan juga memiliki pendidikan tinggi. Keberagaman dalam tingkat pendidikan ini dapat mencerminkan variasi dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab di dalam perusahaan, serta potensi untuk pengembangan karir dan peningkatan kinerja karyawan melalui pendidikan dan pelatihan lebih lanjut.

3. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV.3

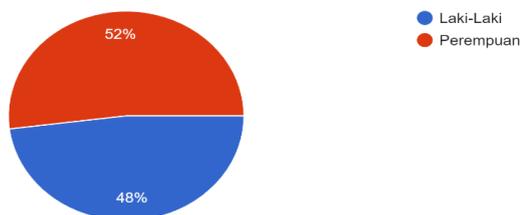
Karakteristik Responden Berdasarkan

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – Laki	48	48%
Perempuan	52	52%
Total	100	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Berikut adalah deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dalam bentuk diagram.

Jenis Kelamin
100 jawaban



Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Gambar IV.3

Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel di atas menunjukkan distribusi karyawan di Perumda Pasar Jaya berdasarkan jenis kelamin. Karyawan laki-laki berjumlah 48 orang, yang mencakup 48% dari total populasi karyawan. Sementara itu, karyawan perempuan berjumlah 52 orang, yang mencakup 52% dari total.

Distribusi jenis kelamin ini menunjukkan bahwa Perumda Pasar Jaya memiliki keseimbangan yang baik antara karyawan laki-laki dan perempuan, dengan proporsi yang hampir sama. Keseimbangan ini dapat mencerminkan komitmen perusahaan terhadap inklusivitas dan keberagaman gender di tempat kerja, yang dapat memberikan berbagai perspektif dan kontribusi yang bervariasi untuk kemajuan perusahaan.

4.1.2 Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data yang akan disajikan dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh. Berikut adalah hasil persentase tanggapan responden dari kuesioner Motivasi,

Disiplin kerja, dan Kinerja Karyawan yang telah dihitung dan di persentasekan oleh penulis.

Tabel IV.4
Hasil Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X₁)

No	Motivasi Kerja (X ₁)	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	Skor Total
Fisiologis							
1	Saya merasa perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai untuk memenuhi kebutuhan dasar saya.	27 (27%)	44 (44%)	21 (21%)	6 (6%)	2 (2%)	100 (100%)
2	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan fisik sehari-hari saya.	22 (22%)	52 (54%)	20 (20%)	3 (3%)	3 (3%)	100 (100%)
Kebutuhan Akan Rasa Aman							
3	Saya merasa aman dan terlindungi dalam lingkungan kerja saya.	25 (25%)	55 (55%)	12 (12%)	3 (3%)	5 (5%)	100 (100%)
4	Saya yakin bahwa perusahaan memiliki kebijakan yang menjamin keamanan dan kesejahteraan karyawan.	54 (54%)	29 (29%)	9 (9%)	3 (3%)	5 (5%)	100 (100%)
Kebutuhan Sosial dan Rasa Memiliki							
5	Saya merasa diterima dan menjadi bagian dari tim kerja di perusahaan ini.	38 (38%)	43 (43%)	11 (11%)	2 (2%)	6 (6%)	100 (100%)
6	Hubungan saya dengan rekan kerja sangat baik dan mendukung kinerja saya.	44 (44%)	37 (37%)	12 (12%)	5 (5%)	2 (2%)	100 (100%)
Kebutuhan Akan Harga Diri							
7	Saya mendapatkan penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang saya lakukan dengan baik.	39 (39%)	38 (38%)	16 (16%)	0 (0%)	7 (7%)	100 (100%)
8	Saya merasa dihargai oleh atasan dan rekan kerja saya.	38 (38%)	45 (45%)	8 (8%)	8 (8%)	1 (1%)	100 (100%)

Kebutuhan terhadap Aktualisasi Diri							
9	Pekerjaan ini memberikan saya kesempatan untuk mengembangkan potensi dan kemampuan diri saya.	36 (36%)	45 (45%)	10 (10%)	6 (6%)	3 (3%)	100 (100%)
10	Saya merasa didorong untuk mencapai tujuan pribadi dan profesional melalui pekerjaan ini.	41 (41%)	36 (36%)	13 (13%)	5 (5%)	5 (5%)	100 (100%)

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel IV.4 diatas dapat diketahui bahwa total skor jawaban responden untuk variabel motivasi (X_1) adalah 100. Terdiri dari 5 indikator dan 10 instrumen pernyataan. Hasil tanggapan terhadap motivasi kerja (X_1) dapat diketahui bahwa indikator kebutuhan akan rasa aman memiliki respon tertinggi dengan persentase 54% dengan jawaban sangat setuju. Sedangkan kebutuhan akan harga diri seperti mendapatkan penghargaan itu mendapatkan respon yang paling rendah, yaitu 7% dengan jawaban sangat tidak setuju. Karyawan beranggapan bahwa kurang diperhatikannya tentang penghargaan ataupun pengakuan dari pekerjaan yang sudah dikerjakan. Perusahaan harus lebih memperhatikan kembali tentang penghargaan yang diinginkan karyawan ketika hasil kerjanya baik.

Tabel IV.5

Hasil Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X_2)

No	Disiplin Kerja	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	Skor Total
Tujuan dan Kemampuan							
1	Saya memahami tujuan dari setiap tugas yang diberikan dan merasa mampu untuk menyelesaikannya.	36 (36%)	47 (47%)	9 (9%)	2 (2%)	6 (6%)	100 (100%)
2	Saya selalu berusaha untuk mencapai tujuan pekerjaan dengan	46 (46%)	42 (42%)	5 (5%)	3 (3%)	4 (4%)	100 (100%)

	kemampuan terbaik saya.						
Keteladanan Pimpinan							
3	Pimpinan saya memberikan contoh yang baik dalam hal disiplin dan etika kerja.	39 (39%)	45 (45%)	9 (9%)	0 0%	7 (7%)	100 (100%)
4	Saya terinspirasi oleh keteladanan yang ditunjukkan oleh pimpinan dalam menjalankan tugasnya.	31 (31%)	54 (54%)	6 (6%)	2 (2%)	7 (7%)	100 (100%)
Balas Jasa							
5	Saya merasa balas jasa yang diberikan perusahaan sesuai dengan kontribusi dan kerja keras saya.	42 (42%)	44 (44%)	7 (7%)	2 (2%)	5 (5%)	100 (100%)
6	Saya termotivasi untuk bekerja lebih baik karena sistem balas jasa yang adil.	35 (35%)	48 (48%)	8 (8%)	3 (3%)	6 (6%)	100 (100%)
Keadilan							
7	Perusahaan menerapkan kebijakan yang adil dan tidak memihak dalam setiap keputusannya.	33 (33%)	53 (53%)	4 (4%)	5 (5%)	5 (5%)	100 (100%)
8	Saya merasa diperlakukan dengan adil dalam hal pemberian tugas dan penilaian kinerja.	39 (39%)	48 (48%)	4 (4%)	3 (3%)	6 (6%)	100 (100%)
Waskat (Pengawasan Melekat)							
9	Pengawasan yang dilakukan oleh atasan membantu saya untuk tetap fokus dan disiplin dalam bekerja.	41 (41%)	44 (44%)	5 (5%)	7 (7%)	3 (3%)	100 (100%)
10	Saya merasa pengawasan yang diterapkan efektif dalam menjaga kinerja dan disiplin kerja.	24 (24%)	53 (53%)	13 (13%)	2 (2%)	8 (8%)	100 (100%)

Sanksi Hukuman							
11	Pemberian sanksi hukuman di perusahaan ini dilakukan dengan tegas dan adil.	29 (29%)	51 (51%)	11 (11%)	3 (3%)	6 (6%)	100 (100%)
12	Saya setuju dengan kebijakan sanksi yang diterapkan karena dapat meningkatkan kedisiplinan kerja.	19 (19%)	63 (63%)	9 (9%)	3 (3%)	6 (6%)	100 (100%)
Ketegasan							
13	Pimpinan saya tegas dalam menegakkan aturan dan kebijakan perusahaan.	26 (26%)	43 (43%)	22 (22%)	5 (5%)	4 (4%)	100 (100%)
14	Ketegasan dalam pelaksanaan aturan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja.	21 (21%)	51 (51%)	20 (20%)	5 (5%)	3 (3%)	100 (100%)
Hubungan Kemanusiaan							
15	Saya merasa pimpinan memperlakukan saya dengan baik dan penuh rasa kemanusiaan.	24 (24%)	52 (52%)	15 (15%)	3 (3%)	6 (6%)	100 (100%)
16	Hubungan yang baik dengan pimpinan dan rekan kerja membuat saya nyaman bekerja di sini.	42 (42%)	39 (39%)	10 (10%)	4 (4%)	5 (5%)	100 (100%)

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel IV.5 di atas dapat diketahui bahwa total skor jawaban responden untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) adalah 100. Terdiri dari 8 indikator dan 16 instrumen pernyataan. Hasil tanggapan terhadap Disiplin Kerja (X_1) dapat diketahui bahwa indikator tujuan dan kemampuan memiliki respon tertinggi dengan persentase 46% dengan jawaban sangat setuju. Sedangkan waskat (Pengawasan Melekat) mendapatkan respon yang paling rendah, yaitu dengan persentase 8% dengan jawaban sangat tidak setuju. Karyawan beranggapan bahwa

belum efektifnya pengawasan dalam bekerja seperti absen masuk, absen pulang dan lainnya yang dimana itu dapat menjadi celah untuk tidak disiplin.

Tabel IV.6

Hasil Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kinerja (Y)	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	Skor Total
Kualitas							
1	Saya selalu berusaha untuk menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik.	36 (36%)	44 (44%)	10 (10%)	8 (8%)	2 (2%)	100 (100%)
2	Saya memastikan bahwa hasil kerja saya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.	44 (44%)	38 (38%)	9 (9%)	3 (3%)	6 (6%)	100 (100%)
Kuantitas							
3	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan jumlah yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan.	23 (23%)	54 (54%)	14 (14%)	6 (6%)	3 (3%)	100 (100%)
4	Saya sering menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dibandingkan dengan target yang telah ditentukan.	44 (44%)	37 (37%)	12 (12%)	5 (5%)	2 (2%)	100 (100%)
Pelaksanaan Tugas							
5	Saya melaksanakan setiap tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab dan tepat waktu.	39 (39%)	38 (38%)	16 (16%)	0 (0%)	7 (7%)	100 (100%)
6	Saya mengikuti prosedur dan instruksi dengan cermat dalam melaksanakan tugas saya.	40 (40%)	45 (45%)	5 (5%)	5 (5%)	5 (5%)	100 (100%)
Tanggung Jawab							
7	Saya merasa bertanggung jawab penuh atas setiap tugas yang saya kerjakan.	45 (45%)	37 (37%)	7 (7%)	10 (10%)	1 (1%)	100 (100%)
8	Saya selalu siap untuk mempertanggungjawabk	30 (30%)	46 (46%)	13 (13%)	3 (3%)	8 (8%)	100 (100%)

an hasil kerja saya kepada atasan.							
------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel IV.6 diatas dapat diketahui bahwa total skor jawaban responden untuk Kinerja Karyawan (Y) adalah 100. Terdiri dari 4 indikator dan 8 instrumen pernyataan. Hasil tanggapan terhadap Disiplin Kerja (Y) dapat diketahui bahwa indikator tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang sedang dikerjakan dengan baik. memiliki respon tertinggi dengan persentase 46% dengan jawaban sangat setuju. Sedangkan respon dari indikator tanggung jawab dengan instrument pernyataan selalu siap untuk mempertanggungjawabkan hasil kerja mereka kepada atasannya dengan persentase yang memilih sangat tidak setuju sebanyak 8%.

4.2. Uji Kualitas Data

4.2.1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika setiap item-item pertanyaan atau pernyataan mampu mengungkapkan sesuatu keadaan yang dirasakan atau dialami oleh responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Peneliti telah menyebarkan sebanyak 34 pernyataan dalam kuesioner yang mencakup variabel independent yaitu Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan variabel dependen yaitu, Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji validitas data tersebut telah dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan SPSS Seri 26. Dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel IV.7
Uji Validitas Motivasi (X₁)

Item	Rxy	Rtabel	Keterangan
X1.1	0.817	0.195	Valid
X1.2	0.843	0.195	Valid
X1.3	0.720	0.195	Valid
X1.4	0.904	0.195	Valid
X1.5	0.892	0.195	Valid
X1.6	0.888	0.195	Valid
X1.7	0.868	0.195	Valid
X1.8	0.915	0.195	Valid
X1.9	0.909	0.195	Valid
X1.10	0.690	0.195	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan data pada tabel IV.7 diatas diketahui nilai output dari uji validitas.

Pada tabel diatas terlihat semua item pada variabel X₁ adalah memiliki R hitung lebih besar dari R tabel berdasarkan hasil pengambilan keputusan artinya semua item pernyataan pada variabel X₁ adalah valid.

Tabel IV.8
Uji Validitas Disiplin Kerja (X₂)

Item	Rxy	Rtabel	Keterangan
X2.1	0.880	0.195	Valid
X2.2	0.912	0.195	Valid
X2.3	0.893	0.195	Valid
X2.4	0.890	0.195	Valid
X2.5	0.896	0.195	Valid
X2.6	0.854	0.195	Valid
X2.7	0.858	0.195	Valid
X2.8	0.895	0.195	Valid
X2.9	0.837	0.195	Valid
X2.10	0.829	0.195	Valid
X2.11	0.834	0.195	Valid
X2.12	0.857	0.195	Valid
X2.13	0.582	0.195	Valid
X2.14	0.462	0.195	Valid
X2.15	0.643	0.195	Valid
X2.16	0.624	0.195	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan data pada tabel IV.8 diatas diketahui nilai output dari uji validitas. Pada tabel diatas terlihat semua item pada variabel X_2 adalah memiliki R hitung lebih besar dari R tabel berdasarkan hasil pengambilan Keputusan artinya semua item pernyataan pada variabel X_2 adalah valid.

Tabel IV.9
Uji Validitas Kinerja (Y)

Item	Rxy	Rtabel	Keterangan
Y.1	0.315	0.195	Valid
Y.2	0.338	0.195	Valid
Y.3	0.463	0.195	Valid
Y.4	0.501	0.195	Valid
Y.5	0.431	0.195	Valid
Y.6	0.649	0.195	Valid
Y.7	0.652	0.195	Valid
Y.8	0.615	0.195	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan data pada tabel IV.9 diatas diketahui nilai output dari uji validitas. Pada tabel diatas terlihat semua item pada variabel Y adalah memiliki R hitung lebih besar dari R tabel berdasarkan hasil pengambilan keputusan artinya semua item pernyataan pada variabel Y adalah valid.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Pengujian reliabilitas digunakan rumus alpha cronchbach dengan mengkonsultasikan nilai alpha atau nilai interpretasi nilai r seperti yang sudah dibahas pada bab sebelumnya. Hasil pengujian data kuesioner jawaban 100

responden dalam penelitian ini diperoleh hasil nilai koefisien seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.10
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi (X_1)	0.954	Reliabel
Disiplin (X_2)	0.962	Reliabel
Kinerja (Y)	0,754	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Tabel IV.10 diatas menunjukkan semua variabel memiliki nilai Cronbach Alpha yang $>0,60$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan mampu memperoleh data yang konsisten, artinya semua item pertanyaan dalam setiap variabel adalah reliabel.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk apakah data tersebut mempunyai distribusi normal. Jika data terdistribusi secara normal, maka dapat digunakan untuk statistik parametrik. Jika data tidak terdistribusi dengan normal maka dapat digunakan untuk statistik non parametrik.

Uji normalitas data menggunakan uji “Kolmogorov-Smirnov” Program aplikasi SPSS dengan tingkat probabilitas (sig) sebesar 0,05 kriteria tes untuk tes Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut :

1. Nilai Probabilitas (sig) $\geq \alpha$ 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.
2. Nilai Probabilitas (sig) $\leq \alpha = 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa data tidak

berdistribusi normal.

Tabel IV.11
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	Unstandardized Residual
N		100	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	8.87825813	8.87825813
Most Extreme Differences	Absolute	.066	.066
	Positive	.066	.066
	Negative	-.066	-.066
Test Statistic		.066	.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c	.200 ^c
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			

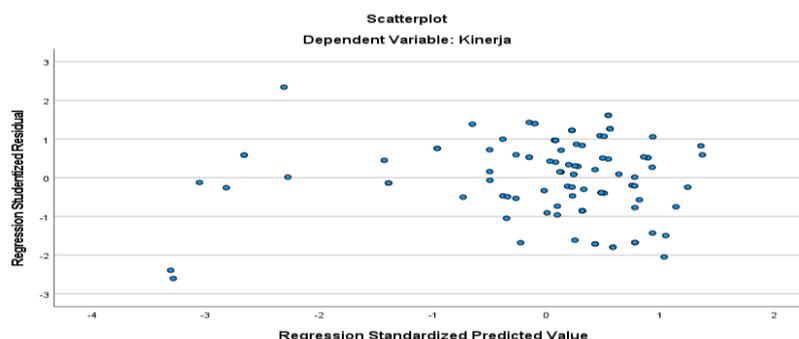
Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan uji normalitas diatas diketahui nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0.200 Artinya nilai nya $>0,05$ sehingga sesuai pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogrov Smirnov dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Untuk pengamatan ini, adanya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan menggunakan uji Scatterplots. Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas melebar kemudian menyempit) pada gambar

scatterplots, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y (Ghozali, 2018).



Sumber : Hasil Pengolahan Data 2024

Gambar IV.4 Hasil Uji Heteroskedasitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa titik-titik *ploting* data diatas dan dibawah, titik-titik tidak mengumpul, penyebaran titik pun tidak membentuk suatu pola sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedasitas.

4.3.3 Uji Multikolonieritas

Tujuan dari uji multikolonieritas adalah untuk menguji apakah ada korelasi antara variabel independen. Menurut. Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi telah menemukan korelasi antar variabel independen. Uji multikolonieritas bisa dilihat dari pada nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila:

1. Jika nilai $VIF \leq 10$ Tolerance $\geq 0,10$ dalam hal ini multikolonieritas tidak ada.
2. Jika nilai $VIF \leq 10$ Tolerance $\geq 0,10$ dalam hal itu, terjadi multikolonieritas.

Tabel IV.12
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.899	4.520		12.588	.000		
	Motivasi	.285	.053	.474	5.338	.002	.897	7.000
	Disiplin Kerja	.254	.000	.107	1.199	.000	.720	5.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan hasil tabel IV.12 diatas maka didapat nilai tolerance variabel motivasi dan disiplin adalah lebih besar dari 0,10 dan VIF semua variabel < 10,00 sehingga tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

4.3.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel IV.13
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.899	4.520		12.588	.000
	MOTIVASI	.285	.053	.474	5.338	.002
	DISIPLIN KERJA	.254	.000	.107	1.991	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui persamaan regresinya adalah

$$Y = 5,899 + 0,285 (X_1) + 0,254 (X_2)$$

Interpretasi koefisien regresi (\beta) dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Intersepsi (Konstanta)

Ketika nilai X_1 (motivasi kerja) dan X_2 (disiplin kerja) sama-sama nol, kinerja karyawan Y diperkirakan berada pada nilai 5,899. Ini mengindikasikan bahwa jika tidak ada motivasi kerja dan disiplin kerja yang terukur, kinerja karyawan masih memiliki nilai baseline sebesar 5,899.

2. Koefisien X_1 (Motivasi Kerja)

Setiap peningkatan satu unit dalam variabel motivasi kerja X_1 , diasumsikan selama variabel lainnya tetap, akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,285 unit. Jadi, semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan.

3. Koefisien X_2 (Disiplin Kerja)

Setiap peningkatan satu unit dalam variabel disiplin kerja X_2 , diasumsikan selama variabel lainnya tetap, akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,254 unit. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin baik pula kinerja karyawan.

Dengan demikian, persamaan regresi tersebut memberikan gambaran bahwa baik motivasi kerja maupun disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Perumda Pasar Jaya.

4.4 . Pengujian Hipotesis

4.4.1. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian secara parsial dapat mengenai pengaruh masing- masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t merupakan sebuah uji statistik yang biasa digunakan untuk

menguji hipotesis bahwa tidak adanya perbedaan yang signifikan antara dua sampel rata-rata yang dipilih secara acak dari populasi yang sama.

Adapun kriteria dari Pengujian dengan tingkat signifikan

- a. Jika nilai signifikan uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak adanya pengaruh antara variabel bebas dan terikat.
- b. Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adanya pengaruh antara variabel bebas dan terikat.

Tabel IV.14
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.899	4.520		12.588	.000
	MOTIVASI	.285	.053	.474	5.338	.002
	DISIPLIN KERJA	.254	.000	.107	1.991	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel diatas nilai thitung Motivasi kerja adalah $5,338 > t$ tabel $1,660$ dan nilai sig $0,002 < 0,05$ Sehingga Hipotesis pertama diterima artinya terhadap Hubungan yang signifikan antar variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y).

Pada Variabel Disiplin (X_2) memiliki nilai thitung $1,991 > 1,660$ dan nilai sig $0,003 < 0,05$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Kedua Diterima Artinya terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin (X_2) Terhadap Kinerja (Y).

4.4.2 Uji F

Uji F digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk menjelaskan keragaman variabel tidak terikat. Dengan kata lain untuk melihat pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik F (Uji Simultan). Signifikansi dalam penelitian ini digunakan probabilitas 0,05 (5%) dapat membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada kriteria sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Besarnya F_{tabel} didapatkan dengan ketentuan $(n-k-1)$, maka diperoleh $(100-2-1) = 97$, sehingga $F_{tabel} = 3,090$

Tabel IV.15

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2391.227	2	1195.613	14.862	.000 ^b
	Residual	7803.523	97	80.449		
	Total	10149.750	99			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI						

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai F_{hitung} adalah 14,862 lebih besar dari F_{tabel} 3,0 dan nilai sig lebih kecil dari 0,000 artinya Hipotesis ke tiga diterima sehingga dapat disimpulkan Variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

4.5. Uji Koefisien Determinasi

4.5.1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

1. Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Tabel IV.16
Koefisien Determinasi X_2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.933 ^a	.972	.918	10.14970
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI				

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui variabel Motivasi (X_1) memberikan pengaruh sebesar 0,972 atau 97,2% terhadap Variabel Kinerja (Y). Sisanya dipengaruhi Variabel lain sebesar 2,8% atau 0,28.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Tabel IV.17
Koefisien Determinasi X_2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.933 ^a	.972	.918	10.14970
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA				

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui variabel Disiplin (X_2) memberikan pengaruh sebesar 0,972 atau 97,2% terhadap Variabel Kinerja (Y). Sisanya dipengaruhi Variabel lain sebesar 2,8% atau 0,28.

4.5.2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel IV.18
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.484 ^a	.235	.219	8.96932
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai R Square adalah 0,235 Artinya Secara Simultan Variabel Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) memeberikan pengaruh terhadap Kinerja (Y) Sebesar 0,235 atau 23,5 % dan sisanya 76,5 % di pengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini .

4.6 . Pembahasan Hasil Penelitian

4.6.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Perumda Pasar Jaya. Dalam konteks ini, motivasi kerja mencakup faktor-faktor seperti dorongan untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasional, kepuasan terhadap pekerjaan, serta komitmen terhadap tugas-tugas yang diemban. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t-hitung yang signifikan (5,338) melebihi nilai kritis t-tabel yang relevan (1,660), dengan nilai signifikansi (0,002) yang jauh lebih kecil dari alpha (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan dalam motivasi kerja dapat berpotensi meningkatkan kinerja karyawan secara substansial.

Studi terdahulu yang relevan, seperti penelitian oleh Ahmad et al. (2019), menegaskan temuan ini dengan menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan pencapaian tujuan individu dan kinerja organisasi yang

lebih baik. Penelitian mereka menemukan bahwa karyawan yang merasa termotivasi lebih cenderung untuk memberikan kontribusi maksimal dalam lingkungan kerja, menghasilkan kinerja yang lebih konsisten dan produktif. Oleh karena itu, dalam konteks Perumda Pasar Jaya, strategi untuk meningkatkan motivasi kerja, seperti pengakuan atas prestasi, pembangunan karir yang jelas, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan, dapat menjadi langkah penting untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja karyawan.

4.6.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Perumda Pasar Jaya. Disiplin kerja dalam konteks ini mencakup aspek konsistensi dalam mengikuti prosedur kerja, patuh terhadap aturan organisasi, dan tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diemban. Temuan menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk disiplin kerja (1,991) melebihi nilai t-tabel yang relevan (1,660), dengan nilai signifikansi (0,003) yang juga lebih kecil dari alpha (0,05). Hal ini menandakan bahwa kepatuhan terhadap disiplin kerja berpotensi meningkatkan kinerja karyawan secara nyata.

Studi oleh Nguyen et al. (2020) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa implementasi disiplin kerja yang konsisten dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam jangka panjang. Mereka menekankan pentingnya penerapan aturan dan prosedur yang konsisten dalam menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan efektif. Di Perumda Pasar Jaya, upaya untuk memperkuat kepatuhan terhadap disiplin kerja melalui

pelatihan, pengawasan yang tepat, dan penghargaan atas kepatuhan, dapat membantu memastikan bahwa karyawan tetap fokus pada pencapaian tujuan organisasi dengan kualitas yang tinggi.

4.6.3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, hasil penelitian menunjukkan bahwa baik motivasi kerja maupun disiplin kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Perumda Pasar Jaya. Analisis uji F menunjukkan nilai F-hitung yang signifikan (14,862), melebihi nilai F-tabel yang relevan (3,090), dengan nilai signifikansi yang sangat rendah ($p < 0,000$). Ini menandakan bahwa kombinasi optimal antara motivasi kerja yang tinggi dengan disiplin kerja yang baik dapat berkontribusi besar terhadap variasi kinerja karyawan dalam konteks organisasi ini.

Studi terbaru oleh Rahman et al. (2021) mendukung temuan ini dengan menemukan bahwa organisasi yang mampu mengintegrasikan motivasi kerja dan disiplin kerja dengan baik akan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang tidak. Mereka menyoroti pentingnya manajemen yang efektif dalam memotivasi karyawan dan menegakkan disiplin kerja sebagai elemen penting dalam mencapai tujuan strategis organisasi. Oleh karena itu, di Perumda Pasar Jaya, upaya untuk mengembangkan kebijakan dan praktik yang mendukung motivasi kerja dan disiplin kerja harus menjadi fokus utama dalam meningkatkan kualitas dan konsistensi kinerja karyawan.

4.7. Implikasi Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa implikasi yang penting untuk dipertimbangkan dalam konteks manajemen sumber daya manusia dan pengembangan organisasi di Perumda Pasar Jaya serta organisasi lainnya, yaitu:

1. Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa:

- a. manajemen sumber daya manusia di Perumda Pasar Jaya perlu mengadopsi strategi yang lebih fokus pada pengembangan motivasi dan peningkatan disiplin kerja.
- b. Mengidentifikasi faktor-faktor yang memotivasi karyawan, seperti pengakuan atas prestasi, pembangunan karir yang jelas, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan, dapat membantu mempertahankan dan meningkatkan tingkat motivasi karyawan.
- c. Perhatian khusus terhadap penerapan kebijakan dan prosedur yang mendukung disiplin kerja yang konsisten, seperti pelatihan, pengawasan yang efektif, dan penghargaan atas kepatuhan.

2. Implikasi Praktis

Dalam konteks pengembangan organisasi, hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi instansi terkait untuk menunjukkan bahwa dalam pengembangan motivasi kerja dan disiplin kerja dapat membawa dampak yang

signifikan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Membangun budaya kerja yang mendorong motivasi intrinsik karyawan, seperti rasa memiliki terhadap tujuan organisasi dan kepuasan dalam pekerjaan, dapat meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan secara keseluruhan. Selain itu, memperkuat disiplin kerja sebagai bagian dari nilai-nilai inti organisasi akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan efisien, memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuan strategis dengan lebih efektif.

4.8. Keterbatasan Penelitian

Meskipun penelitian ini memberikan wawasan yang berharga, ada beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan untuk penelitian selanjutnya:

1. Keterbatasan Sampel dan Generalisasi

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sampel dari Perumda Pasar Jaya saja, yang mungkin memiliki karakteristik unik. Oleh karena itu, hasilnya mungkin tidak dapat secara langsung diterapkan pada organisasi dengan konteks yang berbeda atau lebih luas. Studi selanjutnya dapat memperluas cakupan sampel untuk lebih merepresentasikan variasi dalam industri atau jenis organisasi yang berbeda.

2. Keterbatasan Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini terutama berfokus pada kuesioner dan wawancara, yang dapat mempengaruhi objektivitas dan validitas hasil. Penggunaan metode observasi atau studi kasus lebih lanjut dapat

memberikan wawasan tambahan tentang hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dengan cara yang lebih mendalam

3. Keterbatasan Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai prediktor terhadap kinerja karyawan. Studi selanjutnya dapat mempertimbangkan faktor-faktor tambahan seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, atau faktor lingkungan organisasi lainnya yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut ini:

1. Nilai t hitung Motivasi Kerja adalah $5,338 > t$ tabel $1,660$ dan nilai sig $0,002 < 0,05$. Sehingga hipotesis pertama diterima artinya terhadap hubungan yang positif dan signifikan antar variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y).
2. Pada Variabel Disiplin (X_2) memiliki nilai t hitung $1,991 > 1,660$ dan nilai sig $0,003 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin (X_2) terhadap Kinerja (Y).
3. Nilai f hitung adalah $14,862$ lebih besar dari f tabel $3,090$ dan nilai sig lebih kecil dari $0,000$ artinya hipotesis ke tiga diterima sehingga dapat disimpulkan variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2), secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

5.2 Saran

Berdasarkan temuan dari penelitian ini, berikut adalah beberapa saran untuk manajemen di Perumda Pasar Jaya:

1. Berdasarkan hasil analisis jawaban kuesioner mengenai motivasi karyawan yang menunjukkan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan

akan rasa aman dengan respon tertinggi (54%) dan kebutuhan akan penghargaan memiliki respon terendah (7%), terdapat beberapa hal yang dapat diajukan untuk meningkatkan motivasi karyawan seperti: Peningkatan Penghargaan dan Pengakuan, Pengembangan Sistem Penghargaan yang Jelas, Feedback Kinerja yang Konstruktif, Menyediakan Kebutuhan Pengembangan Diri, dan Peningkatan Keterlibatan Karyawan dalam Pengambilan Keputusan

2. Berdasarkan hasil analisis jawaban kuesioner mengenai disiplin kerja menunjukkan bahwa indikator "tujuan dan kemampuan" memiliki respon tertinggi dengan 46% menjawab sangat setuju sedangkan indikator "waskat" (Pengawasan Melekat) mendapat respon terendah dengan jawaban sangat tidak setuju paling tinggi dibanding indikator lain sebesar (8%) untuk jawaban sangat tidak setuju, terdapat beberapa saran yang dapat diajukan untuk meningkatkan disiplin kerja di perusahaan: Meningkatkan efektivitas pengawasan, penerapan aturan disiplin yang lebih tegas, pelatihan bagi supervisor dalam pengawasan, sosialisasi tujuan dan manfaat pengawasan, dan peningkatan sistem *reward* dan *punishment*.
3. Berdasarkan data analisis jawaban kuesioner mengenai kinerja didapatkan indikator kinerja karyawan yang berkaitan dengan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas memiliki respon tertinggi (46%) dengan pernyataan "sangat setuju", sedangkan indikator tanggung jawab dengan pernyataan selalu siap untuk mempertanggungjawabkan hasil kerja kepada atasan memiliki respon terendah dengan jawaban "sangat tidak setuju" sebesar 8%. Dari temuan ini, beberapa saran yang dapat diajukan untuk meningkatkan kinerja

karyawan adalah sebagai berikut: Penguatan akuntabilitas karyawan, penerapan sistem evaluasi kinerja yang lebih transparan, pemberian pelatihan tanggung jawab dan kepemimpinan, peningkatan komunikasi antara karyawan dan atasan, dan pemberian insentif berdasarkan akuntabilitas



DAFTAR PUSTAKA

- Albar Tanjung, A., & Mulyani. (2021). Metodologi Penelitian. Cetakan ke-1. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=7sFHEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA54&ots=xzs0zXX5LG&sig=hq71EwTbIL8RmDRvLg2fvWK6A0&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Agustian, O. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (Bps) Kota Makassar. Universitas Muhammadiyah Makassar.
https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/6216-Full_Text.pdf
- Anggraini, F. D. P., Aprianti, A., Setyawati, V. A. V., & Hartanto, A. A. (2022). Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS untuk Uji Validitas dan Reliabilitas. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6491–6504.
<https://jbasic.org/index.php/basicedu/article/view/3206/pdf>
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 1). Sidoarjo: Refika Aditama.
- Benny, B., Nugroho, N., Maulana Hutabarat, Fauzi Akbar, Supriyanto, & Arwin, A. (2021). Motivasi kerja karyawan PT. Abdi Wibawa Press Medan. Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI). 3(1), 251-254.
<https://prosiding.seminar-id.com/index.php/sensasi/issue/view/5>
- Daryanto, & Bintoro. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan (Edisi 1). Yogyakarta: Gava Media.
- Danang Sunyoto & Wagiman. (2023). Memahami Teori-Teori Yang Membahas Motivasi Kerja. Purbalingga: CV.Eureka Media Aksara.
- Effendi, M., & Yogie, F. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(1), 88– 98.
<https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/JOMB/article/view/654/399>
- Ekhsan, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19.
<https://journal.lemlit.org/ojs/index.php/aj/article/view/27/28>

- Fathoni, A. (2014). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25* (Edisi 9). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Indriyani, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto. Universitas Mahaputra Muhammad Yamin.
http://repository.ummy.ac.id/id/eprint/1295/1/M23%20017%20Rahmad%20Safitra_watermark_removed.pdf
- Kurniawati, Desi, & Judiseno, R. (2020). Penggunaan Skala Likert untuk Menganalisa Efektivitas Registrasi *Stakeholder Meeting Exhibition Industry*. Politeknik Negeri Jakarta.
<http://prosidingold.pnj.ac.id/index.php/snrtb/article/view/5581/2612>
- Liana, W. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia , Tbk Cabang Palembang. 1(1), 65–72.
<https://journal.jis-institute.org/index.php/jnmppsdm/article/view/25>
- Ningsih, S., & Hendra, D. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi. 1, 43–53.
<https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/jjom/article/view/1742/1270>
- Ni Kadek Suryani. (2021). *Kinerja Karyawan, Tinjauan Teori dan Praktis*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66.
<http://journal.lemlit.org/ojs/index.php/aj/article/view/20>
- Saputra, Saipul (2024) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. Melalui *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Sosial dan BKPSDM Kota Batu. *Undergraduate thesis*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
<http://etheses.uin-malang.ac.id/63630/>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Veronica, A., Ernawati, Rasdiana, Abas, M., Yusriani, Hadawiyah, Hidayah, N., Sabtohadji, J., Marlina, H., Mulyani, W., & Zulkarnain. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Cetakan ke-1, Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi.

Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Cetakan ke-4. Jakarta: Raja Grafindo Perseda.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Biodata Mahasiswa

NIM : 64200442
Nama Lengkap : Kinanthi Yuliasari
Tempat/Tanggal lahir : Sukoharjo, 07 Juli 1999
Alamat Lengkap : Jl. Kp Duri Barat No.1 Duri Pulo, Gambir, JakPus

II. Pendidikan

1. 2005 – 2011 SD Negeri Duri Pulo 03 Pagi
2. 2011 – 2014 SMP Negeri 89 Jakarta
3. 2014 – 2017 SMA Negeri 4 Jakarta

III. Riwayat Pengalaman Berorganisasi/Pekerjaan

1. Sebagai Staf Operasional Direktorat Perkulakan dan Ritel Perumda Pasar Jaya (Maret 2019 – Sekarang)

Jakarta, 23 Juni 2024



(Kinanthi Yuliasari)

SURAT KETERANGAN RISET



Nomor : 2056 / 077.78
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Surat Keterangan Penelitian

28 Juni 2024

Kepada Yth

Kepala Rektorat Universitas Bina Sarana Informatika
di
Jakarta

Yang bertanda tangan dibawah ini, Kepala Divisi HRD DAN GA menerangkan bahwa :

Nama : Kinanthi Yuliasari
NPP/ID : 776900
Divisi : Operasional Perkulakan Retai & Distribusi

Yang bersangkutan telah mengadakan penelitian (**Research**) di Kantor Pusat Perumda Pasar Jaya, terhitung mulai tanggal 04 Mei 2024 sampai dengan 28 Juni 2024 guna penulisan skripsi dengan judul "**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUMDA PASAR JAYA**".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



KEPALA DIVISI HRD DAN GA,

MAULIDHA AULIA B, ST

BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME

KINAN_komplit fix.pdf			
ORIGINALITY REPORT			
24%	27%	19%	19%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES			
1	docplayer.info Internet Source	2%	
2	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%	
3	publikasiilmiah.unwahas.ac.id Internet Source	1%	
4	repositori.stiamak.ac.id Internet Source	1%	
5	repository.radenfatah.ac.id Internet Source	1%	
6	id.123dok.com Internet Source	1%	
7	repository.unpas.ac.id Internet Source	1%	
8	eprints.uny.ac.id Internet Source	1%	
9	Submitted to STIE Perbanas Surabaya Student Paper	1%	

10	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	1%
11	jurnal.unismabekasi.ac.id Internet Source	1%
12	Setia Ningsih, Hendra H. Dukalang. "Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda", Jambura Journal of Mathematics, 2019 Publication	1%
13	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	1%
14	repository.unibos.ac.id Internet Source	1%
15	conference.binadarma.ac.id Internet Source	1%
16	eprints.unmas.ac.id Internet Source	1%
17	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
18	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1%
19	repository.uinsaizu.ac.id Internet Source	1%
	ejournal.unsrat.ac.id	

20	Internet Source	1%
21	Neng Anggi Iliadi. "PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIIL KOTA BANDUNG", Inspirasi Ekonomi : Jurnal Ekonomi Manajemen, 2023 Publication	1%
22	M. Effendi, Febrie Yogie. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan", Journal of Management and Bussines (JOMB), 2019 Publication	1%
23	repository.stipjakarta.ac.id Internet Source	<1%
24	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1%
25	repository.pelitabangsa.ac.id:8080 Internet Source	<1%
26	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1%
27	repository.stiegici.ac.id Internet Source	<1%
28	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	<1%

29	eprints.ukmc.ac.id Internet Source	<1%
30	lokerpintar.id Internet Source	<1%
31	Rhoni Ilham Tampubolon. "ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL GRAND ANTARES MEDAN", Juripol, 2021 Publication	<1%
32	repository.iainkudus.ac.id Internet Source	<1%
33	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1%
34	repository-feb.unpak.ac.id Internet Source	<1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

LAMPIRAN-LAMPIRAN



Lampiran 1 Lembar Kuesioner

LEMBAR KUESIONER

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUMDA PASAR JAYA

Dengan ini saya Kinanthi Yuliasari, mahasiswa Universitas Bina Sarana Informatika Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. yang Bapak/Ibu berikan merupakan Informasi bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir atau Skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Pasar Jaya”. Seluruh jawaban akan dirahasiakan. Atas bantuan dan kesediaan waktu Bapak/Ibu saya mengucapkan terima kasih.

A. Data Responden (Lingkari jawaban pilihan)

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-Laki
 - b. Perempuan
3. Usia :
 - a. 18-25
 - b. 26-33
 - c. 33-40
 - d. >40
4. Tingkat Pendidikan Terakhir :
 - a,SD/SMP
 - b.SMA
 - c. S1/S2

Petunjuk pengisian kuisisioner :

1. Berilah tanda centang (√) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai
2. Setiap satu pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja

3. Isi jawaban sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang

(√) pada kolom yang tersedia.

Pilihan Jawaban :

Kuisisioner ini menggunakan Skala Likert dengan keterangan sebagai berikut :

1. Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1
2. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
3. Kurang Setuju (KS) : Skor 3
4. Setuju (S) : Skor 4
5. Sangat Setuju (SS) : Skor 5

No	Motivasi Kerja (X ₁)	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai untuk memenuhi kebutuhan dasar saya.					
2	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan fisik sehari-hari saya.					
3	Saya merasa aman dan terlindungi dalam lingkungan kerja saya.					
4	Saya yakin bahwa perusahaan memiliki kebijakan yang menjamin keamanan dan kesejahteraan karyawan.					
5	Saya merasa diterima dan menjadi bagian dari tim kerja di perusahaan ini.					
6	Hubungan saya dengan rekan kerja sangat baik dan mendukung kinerja saya.					
7	Saya mendapatkan penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang saya lakukan dengan baik.					

8	Saya merasa dihargai oleh atasan dan rekan kerja saya.					
9	Pekerjaan ini memberikan saya kesempatan untuk mengembangkan potensi dan kemampuan diri saya.					
10	Saya merasa didorong untuk mencapai tujuan pribadi dan profesional melalui pekerjaan ini.					
	Disiplin Kerja (X₂)					
11	Saya memahami tujuan dari setiap tugas yang diberikan dan merasa mampu untuk menyelesaikannya.					
12	Saya selalu berusaha untuk mencapai tujuan pekerjaan dengan kemampuan terbaik saya.					
13	Pimpinan saya memberikan contoh yang baik dalam hal disiplin dan etika kerja.					
14	Saya terinspirasi oleh keteladanan yang ditunjukkan oleh pimpinan dalam menjalankan tugasnya.					
15	Saya merasa balas jasa yang diberikan perusahaan sesuai dengan kontribusi dan kerja keras saya.					
16	Saya termotivasi untuk bekerja lebih baik karena sistem balas jasa yang adil.					
17	Perusahaan menerapkan kebijakan yang adil dan tidak memihak dalam setiap keputusannya.					
18	Saya merasa diperlakukan dengan adil dalam hal pemberian tugas dan penilaian kinerja.					
19	Pengawasan yang dilakukan oleh atasan membantu saya untuk tetap fokus dan disiplin dalam bekerja.					
20	Saya merasa pengawasan yang diterapkan efektif dalam menjaga kinerja dan disiplin kerja.					

21	Pemberian sanksi hukuman di perusahaan ini dilakukan dengan tegas dan adil.					
22	Saya setuju dengan kebijakan sanksi yang diterapkan karena dapat meningkatkan kedisiplinan kerja.					
23	Pimpinan saya tegas dalam menegakkan aturan dan kebijakan perusahaan.					
24	Ketegasan dalam pelaksanaan aturan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja.					
25	Saya merasa pimpinan memperlakukan saya dengan baik dan penuh rasa kemanusiaan.					
26	Hubungan yang baik dengan pimpinan dan rekan kerja membuat saya nyaman bekerja di sini.					
	Kinerja (Y)					
27	Saya selalu berusaha untuk menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik.					
28	Saya memastikan bahwa hasil kerja saya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.					
29	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan jumlah yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan.					
30	Saya sering menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dibandingkan dengan target yang telah ditentukan.					
31	Saya melaksanakan setiap tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab dan tepat waktu.					
32	Saya mengikuti prosedur dan instruksi dengan cermat dalam melaksanakan tugas saya.					

33	Saya merasa bertanggung jawab penuh atas setiap tugas yang saya kerjakan.					
34	Saya selalu siap untuk mempertanggungjawabkan hasil kerja saya kepada atasan.					



Lampiran 2 Tabulasi Data Kuisisioner

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1_TOT
1	2	3	3	1	1	2	1	2	2	2	19
2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	44
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
6	3	4	4	3	5	3	3	4	5	5	39
7	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	39
8	4	4	4	5	5	4	5	4	3	3	41
9	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	43
10	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	43
11	3	4	4	3	3	3	3	4	4	5	36
12	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	34
13	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
14	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
15	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
17	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	43
18	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	46
19	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	38
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	38
23	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	46
29	3	4	5	5	5	5	3	4	4	5	43
30	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45
31	5	2	2	5	4	3	3	2	2	4	32
32	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	43
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	22
38	3	3	4	4	3	5	4	5	4	5	40
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	47
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
42	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	46
43	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	45
44	4	3	3	5	5	5	4	5	5	4	43

45	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	14
46	4	3	4	5	4	5	4	4	3	3	39
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
49	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	46
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
52	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	41
53	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	43
54	3	3	4	4	3	5	5	5	4	5	41
55	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	16
56	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
57	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
61	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	44
62	2	3	3	1	1	2	1	2	2	2	19
63	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	44
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
65	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
66	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
67	3	4	4	3	5	3	3	4	5	5	39
68	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	39
69	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	41
70	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	43
71	3	3	4	4	3	5	5	5	4	5	41
72	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	16
73	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
74	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
77	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
78	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	44
79	2	3	3	1	1	2	1	2	2	2	19
80	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	44
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
82	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	43
83	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	46
84	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	38
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
86	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	46
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
88	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
89	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	41
90	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	43
91	4	4	4	5	5	4	5	4	3	3	41

92	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	43
93	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	43
94	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
95	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
97	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
98	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	41
99	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	43
100	3	3	4	4	3	5	5	5	4	5	41



No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2tot
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	63
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	65
3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	71
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	5	67
5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	66
6	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	67
7	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	2	3	3	1	60
8	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	77
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	60
10	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	71
11	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	1	2	4	4	4	5	43
12	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	3	3	4	4	3	68
13	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	53
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	77
15	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	66
16	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	68
17	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	64
18	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	58
19	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	67
20	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	70
21	2	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	56
22	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	63
23	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	71
24	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	71
25	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	61
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
27	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	71
28	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	70
29	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	60
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
32	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	62
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	68
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	79
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	77
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	66
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	74
38	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	73
39	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	76
40	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	68
41	5	5	4	4	4	3	3	4	5	3	3	3	5	5	5	4	65
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	1	2	67
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	62
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	67
47	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	22
48	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	68

49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	63
50	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	3	5	72
51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	17
52	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	3	4	5	69
53	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	70
54	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	3	3	3	69
55	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	5	5	1	5	32
56	3	4	4	5	4	5	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	64
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	52
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	77
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	62
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	2	67
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	69
63	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	70
64	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	62
65	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	4	4	4	4	33
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	75
67	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	70
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	57
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	68
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	60
71	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	71
72	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	1	2	4	4	4	5	43
73	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	3	3	4	4	3	68
74	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	53
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	76
76	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	66
77	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	65
78	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	2	1	2	2	57
79	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	69
80	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	70
81	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	62
82	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	4	4	4	4	33
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	75
84	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	70
85	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	68
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	63
87	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	3	5	72
88	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	17
89	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	3	4	5	69
90	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	70
91	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	77
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	60
93	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	71
94	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	5	67
95	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	66
96	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	3	5	72
97	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	17
98	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	3	4	5	69
99	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	70
100	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	3	3	3	69

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y_TOT
1	4	4	4	2	1	4	5	4	28
2	4	4	4	5	3	5	5	4	34
3	4	5	4	3	3	4	4	4	31
4	5	5	5	5	5	5	5	4	39
5	4	4	4	5	5	2	2	1	27
6	4	5	3	3	3	5	4	3	30
7	2	4	5	4	5	3	3	3	29
8	5	4	4	4	5	5	5	5	37
9	3	4	4	5	4	4	4	4	32
10	5	4	4	5	4	4	5	5	36
11	5	2	2	3	3	4	5	5	29
12	4	5	3	4	4	4	4	3	31
13	4	3	3	5	5	4	4	4	32
14	3	5	5	4	4	4	4	4	33
15	4	5	4	4	4	4	2	3	30
16	4	5	4	5	5	4	4	3	34
17	2	3	4	4	5	5	5	4	32
18	3	3	4	5	5	5	3	4	32
19	4	4	4	3	4	4	5	4	32
20	4	5	4	5	5	5	5	5	38
21	4	4	4	5	5	5	4	5	36
22	5	4	4	4	3	5	4	5	34
23	4	5	4	4	3	4	3	2	29
24	4	4	4	5	5	5	5	5	37
25	3	3	4	5	5	5	5	5	35
26	5	5	5	4	4	4	4	3	34
27	5	4	5	5	5	4	4	4	36
28	4	4	5	5	4	5	5	5	37
29	4	3	4	5	3	5	5	5	34
30	5	5	5	4	5	4	4	4	36
31	5	5	5	3	3	5	5	5	36
32	4	3	3	5	4	4	5	5	33
33	5	4	4	5	5	5	5	5	38
34	5	5	5	4	4	5	4	4	36
35	5	5	5	4	4	4	5	3	35
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
37	5	5	5	3	3	5	5	5	36
38	4	4	3	5	4	4	4	4	32
39	5	5	4	4	4	4	4	4	34
40	4	4	5	5	5	4	4	4	35
41	4	4	3	1	1	2	2	1	18
42	4	4	4	5	5	4	4	4	34
43	1	5	5	5	5	4	4	4	33
44	5	4	4	5	4	5	4	4	35
45	4	4	4	1	1	1	1	1	17
46	5	4	4	5	4	5	5	4	36

47	1	2	2	5	5	4	4	4	27
48	5	5	3	3	3	5	5	4	33
49	4	4	4	5	5	1	2	2	27
50	5	5	5	4	4	5	5	4	37
51	2	1	1	4	5	5	5	5	28
52	4	5	4	4	4	3	3	3	30
53	5	5	4	4	5	5	5	5	38
54	3	5	4	5	5	4	4	4	34
55	5	1	2	2	1	5	5	5	26
56	4	4	3	5	4	4	5	4	33
57	5	5	5	5	4	4	5	4	37
58	4	3	3	4	4	4	4	4	30
59	5	5	5	4	4	1	2	1	27
60	3	4	4	4	4	5	5	5	34
61	2	5	5	5	4	4	4	5	34
62	5	5	4	2	1	4	4	4	29
63	4	5	4	5	3	4	4	4	33
64	4	4	3	3	3	4	4	4	29
65	4	1	2	5	5	5	5	4	31
66	4	5	5	5	5	2	2	1	29
67	4	4	4	3	3	5	4	3	30
68	2	4	4	4	5	3	3	3	28
69	5	4	4	4	4	5	5	5	36
70	3	4	4	4	5	4	4	4	32
71	5	4	4	5	5	4	5	5	37
72	5	2	2	2	1	4	5	5	26
73	4	5	3	5	4	4	5	4	34
74	4	3	3	5	4	4	5	4	32
75	4	5	5	4	4	4	4	4	34
76	5	5	4	4	4	1	2	1	26
77	3	5	4	4	4	5	5	5	35
78	2	3	4	5	4	4	4	5	31
79	5	5	4	2	1	4	4	4	29
80	4	5	4	5	3	4	4	4	33
81	4	4	3	3	3	4	4	4	29
82	4	1	2	4	5	5	5	4	30
83	4	5	5	5	5	2	2	1	29
84	4	4	4	3	4	5	4	3	31
85	5	5	3	3	3	5	5	4	33
86	4	4	4	5	5	1	2	2	27
87	5	5	5	4	4	5	5	4	37
88	2	1	1	4	5	5	5	5	28
89	4	5	4	4	4	3	3	3	30
90	5	5	4	4	5	5	5	5	38
91	5	4	4	4	5	5	5	5	37
92	3	4	4	5	4	4	4	4	32
93	5	4	4	5	4	4	5	5	36

94	5	5	5	5	5	5	5	4	39
95	4	4	4	5	5	2	2	1	27
96	5	5	5	4	4	5	5	4	37
97	2	1	1	4	5	5	5	5	28
98	4	5	4	4	4	3	3	3	30
99	5	5	4	4	5	5	5	5	38
100	3	5	4	5	5	4	4	4	34



Lampiran 3 Kuesioner MSI

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.TOT
1	3.205	4.241	4.241	1.000	1.000	4.241	1.000	4.241	4.241	4.241	31.651
2	4.525	4.525	4.525	4.525	4.525	4.525	3.205	4.525	4.525	4.525	43.930
3	3.205	3.205	3.205	3.205	3.205	3.205	3.205	3.205	3.205	3.205	32.050
4	4.241	4.241	4.241	4.525	4.525	4.525	4.525	4.525	4.525	4.525	44.398
5	4.241	4.241	4.241	4.525	4.525	4.525	4.525	4.525	4.525	4.525	44.398
6	3.205	4.241	4.241	3.205	4.525	3.205	3.205	4.241	4.525	4.525	39.118
7	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.525	4.241	3.205	3.205	40.622
8	4.241	4.241	4.241	4.525	4.525	4.241	4.525	4.241	3.205	3.205	41.190
9	4.241	4.241	4.241	4.525	4.241	4.525	4.241	4.241	4.241	4.525	43.262
10	4.241	4.241	4.241	4.525	4.241	4.525	4.241	4.525	4.241	4.241	43.262
11	3.205	4.241	4.241	3.205	3.205	3.205	3.205	4.241	4.241	4.525	37.514
12	4.241	3.205	3.205	3.205	3.205	4.241	4.241	3.205	4.241	3.205	36.194
13	4.525	4.241	4.525	4.525	4.525	4.525	4.525	4.525	4.525	4.525	44.966
14	4.525	4.525	4.525	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	43.262
15	3.205	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	3.205	3.205	3.205	38.266
16	4.525	4.525	4.525	4.525	4.525	4.525	4.525	4.241	4.241	4.241	44.398
17	4.525	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.525	4.241	4.241	4.241	42.978
18	4.241	4.241	4.525	4.525	4.241	4.525	4.525	3.205	4.241	4.241	42.510
19	4.241	3.205	4.241	4.241	4.525	3.205	4.241	4.241	4.241	4.241	40.622
20	4.525	4.525	4.525	4.525	4.525	4.525	4.525	3.205	4.241	4.241	43.362
21	4.525	4.525	4.525	4.525	4.525	4.525	4.525	4.241	4.241	4.241	44.398
22	4.241	3.205	4.241	4.525	4.241	4.241	3.205	3.205	3.205	4.241	38.550
23	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	3.205	4.241	4.241	4.241	41.374
24	4.525	4.525	4.525	4.525	4.525	4.525	4.525	4.241	4.241	4.241	44.398
25	4.525	4.525	4.525	4.525	4.525	4.525	4.525	4.241	4.241	4.241	44.398
26	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	42.410
27	4.525	4.525	4.525	4.525	4.525	4.525	4.525	4.241	4.241	4.241	44.398
28	4.525	4.241	4.525	4.525	4.241	4.525	4.241	3.205	4.241	4.241	42.510
29	3.205	4.241	4.525	4.525	4.525	4.525	3.205	4.241	4.241	4.241	41.474
30	4.525	4.525	4.241	4.241	4.525	4.241	4.525	4.241	3.205	3.205	41.474
31	4.525	4.525	4.525	4.525	4.241	3.205	3.205	4.241	4.241	4.241	41.474
32	4.525	4.241	4.525	4.241	4.241	4.525	4.241	4.241	4.241	4.241	43.262
33	4.525	4.525	4.525	4.525	4.525	4.525	4.525	4.525	4.525	4.525	45.250
34	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	42.410
35	4.525	4.525	4.525	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	43.262
36	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	42.410
37	4.525	4.525	4.525	4.525	4.525	3.205	3.205	4.525	4.525	3.205	41.290
38	3.205	3.205	4.241	4.241	3.205	5	4.241	4.525	4.525	5	31.398
39	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.525	4.241	4.241	42.694
40	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	42.410

41	4.525	4.525	4.525	4.525	4.525	4.525	4.525	4.241	4.525	4.525	44.966
42	4.241	4.525	4.525	4.241	4.525	4.241	4.525	4.241	4.525	5	44.966
43	3.205	4.525	4.525	4.525	4.525	3.205	4.241	4.241	4.241	5	37.238
44	4.241	4.241	4.241	4.525	4.241	4.525	4.241	4.525	4.525	4.241	43.546
45	1	4.525	4.525	4.241	3.205	3.205	4.241	4.241	4.241	4.241	36.666
46	4.241	4.525	4.241	4.241	4.525	4.241	4.241	4.241	4.241	3.205	41.942
47	5	4.525	4.525	4.525	4.525	4.525	4.525	4.241	4.241	4.525	40.162
48	3.205	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.525	4.525	4.241	41.942
49	5	4.525	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	5	4.241	34.222
50	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.525	42.694
51	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	42.410
52	3.205	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	41.374
53	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.525	42.694
54	3.205	3.205	4.241	4.241	3.205	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	39.302
55	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	42.410
56	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	42.410
57	4.241	4.241	4.241	5	4.241	5	4.241	4.241	4.241	4.525	34.222
58	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	42.410
59	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	42.410
60	3.205	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	41.374
61	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	42.410
62	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	42.410
63	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	42.410
64	3.205	3.205	3.205	3.205	3.205	3.205	3.205	3.205	3.205	3.205	32.050
65	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	42.410
66	4.241	4.241	4.241	3.205	3.205	3.205	3.205	4.241	4.241	4.241	38.266
67	3.205	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	3.205	4.241	4.241	40.338
68	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	42.410
69	3.205	4.241	4.241	3.205	4.241	4.241	3.205	3.205	4.241	4.241	38.266
70	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	42.410
71	3.205	3.205	4.241	3.205	4.241	4.241	3.205	3.205	3.205	4.241	36.194
72	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	42.410
73	4.241	4.241	4.241	3.205	3.205	4.241	3.205	4.241	4.241	4.241	39.302
74	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	42.410
75	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	42.410
76	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	42.410
77	3.205	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	3.205	4.241	4.241	40.338
78	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	42.410
79	3.205	3.205	3.205	3.205	4.241	4.241	3.205	4.241	4.241	4.241	37.230
80	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	42.410
81	4.241	4.241	4.241	3.205	3.205	3.205	3.205	3.205	4.241	4.241	37.230
82	3.205	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	41.374
83	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	42.410

84	3.205	4.241	4.241	3.205	4.241	4.241	3.205	4.241	4.241	4.241	39.302
85	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	42.410
86	3.205	3.205	4.241	3.205	4.241	4.241	3.205	4.241	4.241	4.241	38.266
87	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	42.410
88	4.241	4.241	4.241	3.205	3.205	4.241	3.205	3.205	4.241	4.241	38.266
89	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	42.410
90	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	42.410
91	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	42.410
92	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	42.410
93	4.241	4.241	4.241	3.205	4.241	4.241	3.205	4.241	4.241	4.241	40.338
94	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	42.410
95	4.241	4.241	4.241	3.205	4.241	4.241	3.205	4.241	4.241	4.241	40.338
96	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	42.410
97	3.205	3.205	3.205	3.205	3.205	4.241	3.205	3.205	4.241	4.241	35.158
98	3.205	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	41.374
99	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	42.410
100	3.205	3.205	4.241	4.241	3.205	3.205	3.205	3.205	3.205	3.205	34.122



Lampiran 4 Tabel r Dengan Signifikansi 5%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Sumber : Aplikasi Analisis Multivariate, Imam Ghozali.

Lampiran 5 Tabel t

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262

Lampiran 6 Tabel Distribusi F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75

Lampiran 7 Hasil Uji Validitas

1. Variabel Motivasi Kerja (X1)

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	XTOT
X1.1	Pearson Correlation	1	.767**	.605**	.735**	.763**	.677**	.668**	.669**	.709**	.354**	.817**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.2	Pearson Correlation	.767**	1	.694**	.664**	.760**	.661**	.639**	.762**	.813**	.430**	.843**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.3	Pearson Correlation	.605**	.694**	1	.580**	.564**	.587**	.497**	.624**	.625**	.363**	.720**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.4	Pearson Correlation	.735**	.664**	.580**	1	.843**	.863**	.788**	.812**	.731**	.594**	.904**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.5	Pearson Correlation	.763**	.760**	.564**	.843**	1	.717**	.734**	.784**	.838**	.522**	.892**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.6	Pearson Correlation	.677**	.661**	.587**	.863**	.717**	1	.758**	.895**	.768**	.580**	.888**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.7	Pearson Correlation	.668**	.639**	.497**	.788**	.734**	.758**	1	.763**	.739**	.700**	.868**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.8	Pearson Correlation	.669**	.762**	.624**	.812**	.784**	.895**	.763**	1	.861**	.581**	.915**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.9	Pearson Correlation	.709**	.813**	.625**	.731**	.838**	.768**	.739**	.861**	1	.614**	.909**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.10	Pearson Correlation	.354**	.430**	.363**	.594**	.522**	.580**	.700**	.581**	.614**	1	.690**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
XTOT	Pearson Correlation	.817**	.843**	.720**	.904**	.892**	.888**	.868**	.915**	.909**	.690**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

UNIVERSITAS

2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

		Correlations																
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2TOT
X2.1	Pearson Correlation	1	.918**	.863**	.820**	.808**	.843**	.832**	.853**	.810**	.760**	.766**	.784**	.327**	.199*	.399**	.404**	.880**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.048	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.2	Pearson Correlation	.918**	1	.875**	.855**	.873**	.825**	.830**	.860**	.778**	.753**	.788**	.788**	.423**	.282**	.484**	.440**	.912**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.004	<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.3	Pearson Correlation	.863**	.875**	1	.898**	.903**	.837**	.837**	.863**	.773**	.772**	.802**	.827**	.310**	.213*	.379**	.399**	.893**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.002	.033	<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.4	Pearson Correlation	.820**	.855**	.898**	1	.878**	.821**	.820**	.880**	.811**	.856**	.824**	.873**	.288**	.178	.380**	.378**	.890**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.004	.077	<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.5	Pearson Correlation	.808**	.873**	.903**	.878**	1	.793**	.858**	.881**	.734**	.748**	.741**	.786**	.388**	.238*	.459**	.441**	.896**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.017	<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.6	Pearson Correlation	.843**	.825**	.837**	.821**	.793**	1	.768**	.874**	.804**	.830**	.841**	.833**	.253*	.131	.363**	.302**	.854**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.011	.196	<.001	.002	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.7	Pearson Correlation	.832**	.830**	.837**	.820**	.858**	.768**	1	.874**	.751**	.758**	.812**	.811**	.284**	.137	.397**	.354**	.858**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.004	.174	<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.8	Pearson Correlation	.853**	.860**	.863**	.880**	.881**	.874**	.874**	1	.837**	.783**	.840**	.839**	.307**	.157	.405**	.356**	.895**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	.002	.119	<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.9	Pearson Correlation	.810**	.778**	.773**	.811**	.734**	.804**	.751**	.837**	1	.819**	.769**	.804**	.343**	.178	.405**	.322**	.837**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	.076	<.001	.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.10	Pearson Correlation	.760**	.753**	.772**	.856**	.748**	.830**	.758**	.783**	.819**	1	.774**	.894**	.270**	.152	.355**	.325**	.829**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	.007	.131	<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.11	Pearson Correlation	.766**	.788**	.802**	.824**	.741**	.841**	.812**	.840**	.769**	.774**	1	.833**	.251*	.189	.366**	.264**	.834**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	.012	.059	<.001	.008	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.12	Pearson Correlation	.784**	.788**	.827**	.873**	.786**	.833**	.811**	.839**	.804**	.894**	.833**	1	.275**	.153	.390**	.327**	.857**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		.006	.130	<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.13	Pearson Correlation	.327**	.423**	.310**	.288**	.388**	.253*	.284**	.307**	.343**	.270**	.251*	.275**	1	.766**	.720**	.774**	.582**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.002	.004	<.001	.011	.004	.002	<.001	.007	.012	.006		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.14	Pearson Correlation	.199*	.282**	.213*	.178	.238*	.131	.137	.157	.178	.152	.189	.153	.766**	1	.785**	.650**	.462**
	Sig. (2-tailed)	.048	.004	.033	.077	.017	.196	.174	.119	.076	.131	.059	.130	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.15	Pearson Correlation	.399**	.484**	.379**	.380**	.459**	.363**	.397**	.405**	.405**	.355**	.366**	.390**	.720**	.785**	1	.655**	.643**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.16	Pearson Correlation	.404**	.440**	.399**	.378**	.441**	.302**	.354**	.356**	.322**	.325**	.264**	.327**	.774**	.650**	.655**	1	.624**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.002	<.001	<.001	.001	<.001	.008	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2TOT	Pearson Correlation	.880**	.912**	.893**	.890**	.896**	.854**	.858**	.895**	.837**	.829**	.834**	.857**	.582**	.462**	.643**	.624**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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

3. Variabel Kinerja (Y)

		Correlations								
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	YTOT
Y.1	Pearson Correlation	1	.335**	.247*	-.210*	-.283**	.065	.148	-.004	.315**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.013	.036	.004	.523	.142	.966	.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.2	Pearson Correlation	.335**	1	.756**	.022	-.044	-.177	-.229*	-.276**	.338**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	.831	.662	.077	.022	.005	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.3	Pearson Correlation	.247*	.756**	1	.201*	.131	-.142	-.197*	-.197*	.436**
	Sig. (2-tailed)	.013	<.001		.044	.194	.159	.050	.049	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.4	Pearson Correlation	-.210*	.022	.201*	1	.758**	.044	.069	.113	.501**
	Sig. (2-tailed)	.036	.831	.044		<.001	.663	.492	.264	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.5	Pearson Correlation	-.283**	-.044	.131	.758**	1	.051	.025	.051	.431**
	Sig. (2-tailed)	.004	.662	.194	<.001		.613	.805	.611	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.6	Pearson Correlation	.065	-.177	-.142	.044	.051	1	.843**	.807**	.649**
	Sig. (2-tailed)	.523	.077	.159	.663	.613		<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.7	Pearson Correlation	.148	-.229*	-.197*	.069	.025	.843**	1	.854**	.652**
	Sig. (2-tailed)	.142	.022	.050	.492	.805	<.001		<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.8	Pearson Correlation	-.004	-.276**	-.197*	.113	.051	.807**	.854**	1	.615**
	Sig. (2-tailed)	.966	.005	.049	.264	.611	<.001	<.001		<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
YTOT	Pearson Correlation	.315**	.338**	.436**	.501**	.431**	.649**	.652**	.615**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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



Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas

1. Variabel X₁

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.954	10

2. Variabel X₂

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.962	16

3. Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.754	8

