

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada PT Dizamatra Powerindo)**



**TESIS**

**Disusun Oleh:**

**Sharah Rizqiyah**

**01012622024009**

**Manajemen Sumber Daya Manusia**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar  
Magister Manajemen*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**2022**

## LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

### Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Dizamatra Powerindo)

Disusun Oleh :

Nama : Sharah Rizqiyyah  
NIM : 01012622024009  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Magister Manajemen  
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 14 Februari 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Palembang, 14 Februari 2022

Panitia Ujian Komprehensif,



Ketua,

Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D.

NIP. 195307071979032001

Anggota,

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si

NIP. 196610221992032002

Anggota,

Dr. Hj. Agustina Hanafi, S.E., M.B.A.

NIP. 195708291984032003

Mengetahui,

Koordinator Program Studi Magister Manajemen

Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D

NIP. 196703141993032001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sharah Rizqiyyah  
NIM : 01012622024009  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Magister Manajemen  
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul :

**Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
(Studi Pada PT. Dizamatra Powerindo)**

Pembimbing:

Ketua : Prof. Badia Perizade, M.B.A, Ph.D

Anggota : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

Tanggal Ujian : 14 Februari 2022

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam tesis ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Yang membuat pernyataan,  


Sharah Rizqiyyah

NIM. 01012622024009

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO:**

***“PRACTICE MAKES PERFECT”***

**(Benjamin Franklin)**

### **PERSEMBAHAN:**

- **Papa, Mama dan Adik-Adikku sebagai *support system***
- **Keluarga besar yang selalu mendukung**
- **Teman-teman yang selalu menghibur**
- **Para Dosen dan Admin MM UNSRI**
- **PT. Dizamatra Powerindo**
- **Almamater**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis haturkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini. Shalawat serta salam penulis ucapkan kepada nabi junjungan umat, Nabi Muhammad SAW. Penulisan tesis ini mengambil Judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Dizamatra Powerindo). Penulisan tesis ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya untuk memperoleh gelar Strata 2 (S-2) Magister Manajemen. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi penyempurnaan dari tesis ini. Penulis berharap tesis ini dapat bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi mahasiswa Magister Manajemen Universitas Sriwijaya.

Palembang, 14 Februari 2022



Sharah Rizqiyah

NIM 01012622024009

## UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penulisan tesis ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penyelesaian tesis ini, terutama kepada kedua orang tua dan keluarga tercinta yang atas dukungan, kasih sayang, pengorbanan juga selalu menyemangati dan mendoakan. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu, antara lain kepada:

1. Ibu Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D selaku dosen pembimbing 1 yang telah bersedia membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan tesis ini.
2. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, M.Si selaku dosen pembimbing 2 yang telah bersedia membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan tesis ini.
3. Ibu Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A selaku dosen penguji yang bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan saran dalam perbaikan tesis.
4. Ibu Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., Ph.D., selaku Koordinator Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Ibu Isni Andriana, S.E., M.Fin., sebagai dosen pembimbing akademik yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan dan seluruh staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis baik selama masa perkuliahan maupun dalam menyelesaikan tesis.
7. Bapak Prof. Dr. Ir. Anis Saggaff, MSCE, selaku Rektor Universitas Sriwijaya

8. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
9. Orang tua penulis Papa dan Mama yang telah memberikan dukungan, kasih sayang, pengorbanan juga selalu menyemangati dan mendoakan serta kedua adik penulis turut memberikan motivasi untuk penulis.
10. Staf Administrasi, Staf Perpustakaan, Staf Keuangan dan Karyawan yang berada dilingkungan Program Studi Magister Manajemen Universitas Sriwijaya
11. Orang-orang terdekat penulis yang memberikan banyak hal selama perkuliahan maupun diluar kuliah.
12. Serta teman-teman seperjuangan Fakultas Ekonomi Magister Manajemen angkatan 49.
13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal atas segala bantuan, dukungan dan kebaikan yang telah diberikan oleh banyak pihak kepada penulis, sehingga tersusunnya tesis ini.

## ABSTRAK

### PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. DIZAMATRA POWERINDO)

Oleh:

**Sharah Rizqiyyah ; Badia Perizade ; Zunaidah ; Agustina Hanafi**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dizamatra Powerindo. Penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan. Jumlah populasi yang digunakan adalah sebesar 169 responden dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil yang diperoleh adalah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Dizamatra Powerindo dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Dizamatra Powerindo. Saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah agar Motivasi di PT. Dizamatra Powerindo perlu ditingkatkan dan untuk Disiplin Kerja di PT. Dizamatra Powerindo pimpinan diharapkan lebih memperhatikan dimensi ketepatan waktu, selanjutnya untuk meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Dizamatra Powerindo perlu meningkatkan kebutuhan fisiologi karyawan untuk mendorong Motivasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.**

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D.

NIP. 195307071979032001

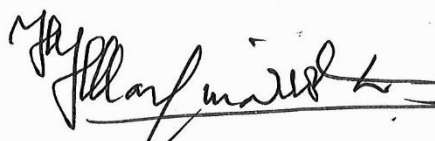


Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si

NIP. 196610221992032002

Mengetahui,

Koordinator Program Studi Magister Manajemen



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D

NIP. 196703141993032001



## ABSTRACT

### THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE TO EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDY AT PT. DIZAMATRA POWERINDO)

By:

Sharah Rizqiyah ; Badia Perizade ; Zunaidah ; Agustina Hanafi

*This study aims to determine whether motivation and work discipline affect employee performance at PT. Dizamatra Powerindo. This study uses primary data by distributing questionnaires to all employees. The total population used is 169 respondents where the entire population is sampled. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results obtained are that motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Dizamatra Powerindo and Work Discipline have a positive and significant effect on the Employee Performance of PT. Dizamatra Powerindo. Suggestions that can be given from this research is that motivation at PT. Dizamatra Powerindo needs to be improved and for Work Discipline at PT. Dizamatra Powerindo leaders are expected to pay more attention to the dimensions of punctuality, then to improve employee performance of PT. Dizamatra Powerindo needs to increase the physiological needs of employees to encourage motivation in improving employee performance.*

**Keywords:** *Motivation, Work Discipline, Employee Performance.*

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D.

NIP. 195307071979032001

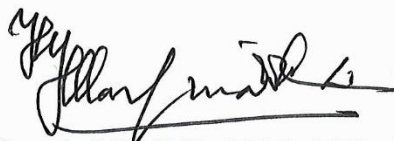


Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si

NIP. 196610221992032002

Mengetahui,

Koordinator Program Studi Magister Manajemen



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D

NIP. 196703141993032001

## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing tesis menyatakan bahwa abstrak tesis dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Sharah Rizqiyyah  
NIM : 01012622024009  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Magister Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen SDM  
Judul : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Dizamatra Powerindo)

Telah kami periksa penulisannya, dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Tesis

Ketua

Anggota



Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D.

NIP. 195307071979032001



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.

NIP. 196610221992032003

## **RIWAYAT HIDUP**

Nama : Sharah Rizqiyyah  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/Tanggal Lahir : Lahat, 31 Maret 1998  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat Rumah : Jl. Puteri Kembang Dadar Kompleks Villa  
Siguntang Blok A10, Palembang  
Alamat Email : [Sharahrizqiyyah31@gmail.com](mailto:Sharahrizqiyyah31@gmail.com)

### **Pendidikan Formal:**

SD : SD Negeri 11 Lahat  
(2003-2009)  
SMP : SMP Negeri 5 Lahat  
(2009-2012)  
SMA : SMAN 4 LAHAT  
(2012-2015)  
S1 : Universitas Sriwijaya Palembang  
Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen (2015-2019)

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN TESIS.....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ix</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....</b>	<b>x</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xviii</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>xx</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II STUDI KEPUSTAKAAN .....</b>	<b>8</b>
2.1 Landasan Teori .....	8

2.1.1	Motivasi .....	8
2.1.1.1	Pengertian Motivasi .....	8
2.1.1.2	Indikator Motivasi .....	9
2.1.1.3	Jenis Motivasi .....	9
2.1.1.4	Teori Motivasi .....	10
2.1.1.5	Tujuan Motivasi.....	13
2.1.2	Disiplin Kerja .....	14
2.1.2.1	Pengertian Disiplin.....	14
2.1.2.2	Indikator Disiplin Kerja .....	14
2.1.2.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	15
2.1.2.4	Pelaksanaan Disiplin Kerja.....	16
2.1.3	Kinerja Karyawan.....	17
2.1.3.1	Pengertian Kinerja.....	17
2.1.3.2	Indikator Kinerja .....	18
2.1.3.3	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	18
2.1.3.4	Dimensi Kinerja .....	19
2.1.3.5	Karakteristik Kinerja Karyawan .....	20
2.2	Hubungan Antar Variable Penelitian .....	21
2.2.1	Hubungan Motivasi Dengan Kinerja.....	21
2.2.2	Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja.....	21
2.3	Penelitian Terdahulu .....	22
2.4	Kerangka Pemikiran.....	31
2.5	Hipotesis Penelitian.....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>33</b>
3.1	Ruang Lingkup Penelitian .....	33
3.2	Rancangan Penelitian .....	33
3.3	Jenis Data dan Sumber Data.....	33
3.3.1	Jenis Data Penelitian Ini .....	33
3.3.2	Sumber Data .....	34
3.4	Teknik Pengumpulan Data .....	35

3.4.1	Kuesioner .....	35
3.5	Populasi dan Sampel .....	35
3.5.1	Populasi.....	35
3.5.2	Sampel .....	36
3.6	Pengukuran Data Variabel.....	37
3.7	Teknik Analisis Data.....	37
3.7.1	Uji Instrumen Penelitian .....	37
3.7.1.1	Uji Validitas.....	37
3.7.1.2	Uji Realibilitas .....	38
3.7.1.3	MSI ( <i>Method Of Successive Interval</i> ).....	38
3.7.2	Uji Asumsi Klasik. ....	39
3.7.2.1	Uji Normalitas .....	39
3.7.2.2	Uji Heteroskedastisitas .....	39
3.7.2.3	Uji Multikolienaritas .....	39
3.8	Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	39
3.9	Uji Koefisien Korelasi (r) .....	40
3.10	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	41
3.11	Uji t (Parsial) .....	41
3.12	Uji F (Simultan).....	42
3.13	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	42
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>46</b>
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	46
4.2	Gambaran Profil Responden Penelitian.....	47
4.2.1	Profil Responden Menurut Jenis Kelamin .....	48
4.2.2	Profil Responden Menurut Usia.....	48
4.2.3	Profil Responden Menurut Pendidikan.....	49
4.2.4	Profil Responden Menurut Masa Kerja .....	49

	Halaman
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	50
4.3.1 Hasil Uji Validitas .....	50
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	52
4.4 Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Penelitian .....	53
4.4.1 Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Motivasi ( $X_1$ ) .....	53
4.4.2 Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ).....	57
4.4.3 Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja (Y) .....	61
4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	65
4.5.1 Hasil Uji Normalitas .....	65
4.5.2 Hasil Uji Multikolinieritas .....	66
4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	67
4.6 Hasil Uji Analisis Penelitian.....	68
4.6.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	68
4.6.2 Hasil Uji Koefisien Kolerasi (r) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	70
4.7 Hasil Uji Hipotesis .....	71
4.7.1 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F).....	71
4.7.2 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	73
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian .....	74
4.8.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja .....	74
4.8.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	76
4.9 Implikasi Penelitian.....	78
4.9.1 Implikasi Teoristis .....	78
4.9.2 Implikasi Praktis .....	79
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>80</b>
5.1 Kesimpulan .....	80

	Halaman
5.2 Saran.....	80
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>83</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>87</b>



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	31

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja PT. Dizamatra Powerindo .....	2
Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT. Dizamatra Powerindo.....	4
Tabel 1.3 Data Persentase Tingkat Disiplin Berdasarkan Ketepatan Waktu Hadir Karyawan PT. Dizamatra Powerindo.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3.1 Jumlah Populasi Karyawan PT. Dizamatra Powerindo .....	36
Tabel 3.2 Skor Pendapat Responden .....	37
Tabel 3.3 Interval Koefisien.....	40
Tabel 3.4 Operasional Variabel X dan Y .....	44
Tabel 4.1 Profil Responden Menurut Jenis Kelamin .....	48
Tabel 4.2 Profil Responden Menurut Usia .....	48
Tabel 4.3 Profil Responden Menurut Pendidikan.....	49
Tabel 4.4 Profil Responden Menurut Masa Kerja .....	49
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas .....	51
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	52
Tabel 4.7 Bobot Tanggapan Responden Berkaitan Dengan Variabel Motivasi.....	54
Tabel 4.8 Bobot Tanggapan Responden Berkaitan Variabel Disiplin Kerja .....	58

Tabel 4.9 Bobot Tanggapan Responden Berkaitan Variabel	
Kinerja (Y) .....	62
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas .....	66
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas .....	67
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	68
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	69
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Kolerasi (r) dan Koefisien Determinasi	
( $R^2$ ) .....	70
Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	71
Tabel 4.16 Uji Kelayakan Model (Uji F) .....	73

## LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	87
Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden Penelitian (Skala Interval) .....	92
Lampiran 3 Deskripsi Profil Responden Penelitian .....	110
Lampiran 4 Distribusi Frekuensi Responden Penelitian .....	112
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	124
Lampiran 6 Hasil Analisis Penelitian.....	127
Lampiran 7 t-Tabel .....	132
Lampiran 8 F-Tabel .....	133

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam perusahaan, karyawan memegang peranan penting dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan wajib memberikan kinerja yang sebaik-baiknya. Untuk mencapai tujuan perusahaan salah satu cara yang dapat ditempuh ialah memotivasi para karyawan agar memberikan kinerja sebaik mungkin kepada perusahaan. Karyawan yang giat dalam melaksanakan pekerjaannya adalah dorongan dari motivasi yang tinggi.

Menurut Early (dalam Astria 2018 : 3 ) Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung menarik diri atau menghindari situasi kerja, baik secara fisik maupun psikis. Ketika seseorang termotivasi, dia melakukan yang terbaik untuk mencapai apa yang dia inginkan. Tanpa motivasi, karyawan tidak dapat melakukan tugas atau bahkan melebihi standar karena mereka tidak termotivasi (Ekhsan, 2018 : 2).

Griffin (2008) dalam Hanifah (2015 : 171) mengatakan motivasi adalah Sebuah proses berulang yang mempengaruhi kebutuhan batin dan secara aktif mempromosikan, dan memelihara perilaku. Pendekatan motivasi, yaitu pendekatan tradisional (*traditional approach*: unsur uang yang memotivasi karyawan), unsur hubungan kerjasama (*relationship approach*), saling mendukung, memotivasi karyawan) dan *people resource approach* (pendekatan manusia sebagai sumber

yang harus dimotivasi). Jika sebuah perusahaan ingin mendapatkan keuntungan semata tanpa memikirkan karyawannya, kinerja mereka akan menurun secara bertahap karena mereka kehilangan motivasi.

Kebijakan yang dilakukan perusahaan untuk peningkatan kinerja para karyawan yaitu melakukan penilaian kerja. Menurut Maslow (1970) dalam (Utami, 2017 : 126) motivasi adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya. Hal ini dilakukan agar karyawan terpenuhi motivasinya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang terus membaik dari waktu ke waktu.

**Tabel 1.1**  
**Data Penilaian Kinerja PT PT. Dizamatra Powerindo Tahun 2020**

No	Skor	Jumlah Orang
1	75,00 – 80,99	49
2	81,00 – 85,99	66
3	86,00 – 90,99	35
4	91,00 – 95,99	19
5	96,00 – 100	0
		169

*Sumber: PT Dizamatra Powerindo*

Tabel 1.1 memperlihatkan belum adanya karyawan yang memiliki skor kinerja 100. Nilai bobot 91,00 – 95,5 dengan 19 karyawan, Masih terbilang sedikit untuk karyawan yang nilainya 91,00-95,5. Sedangkan karyawan yang mendapatkan nilai 96,00 – 100 belum ada. Penilaian kinerja dilakukan oleh pimpinan departemen per unit bagian per tahunnya. Data di atas menampilkan bahwa kinerja pegawai belum optimal karena masih banyak karyawan yang mendapat skor kecil.

Disiplin kerja menurut Drever (1952) dalam Mulyanto (2018 : 1279) adalah Kemampuan untuk mengontrol perilaku yang berasal dari dalam diri seseorang

sesuai dengan apa yang diatur oleh norma-norma eksternal atau yang ada. Perusahaan berkewajiban untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menjaga keberadaan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan adalah menegakkan disiplin yang ketat untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman (Purnomo 2017 : 29).

Disiplin harus diterapkan dalam perusahaan karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, akan sulit bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja (Rukhayati 2018 : 99). Peraturan di perusahaan akan diikuti dengan sanksi pelanggaran. Sanksi yang diberikan mengharuskan karyawan untuk disiplin dalam mematuhi peraturan yang diberlakukan perusahaan. Menurut Macquarrie (2012) dalam Mulyanto (2018 : 1279) Disiplin adalah kemauan dan tindakan individu untuk mematuhi semua peraturan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu. Oleh karena itu, dari sudut pandang manapun, kita dapat menyimpulkan bahwa disiplin adalah sikap yang harus ada pada setiap individu.

Didalam penelitian yang penulis lakukan, objek penelitian telah ditentukan pada PT. Dizamatra Powerindo. PT. Dizamatra Powerindo yaitu perusahaan yang bergerak didalam bidang eksplorasi batubara menggunakan sistem penambangan terbuka berlokasi di Kecamatan Merapi, Kabupaten Lahat, Provinsi Sumatera Selatan. Tabel dibawah ini adalah tabel absensi karyawan di PT. Dizamatra Powerindo untuk periode tahun 2017 - 2020.

**Tabel 1.2**  
**Data Absensi Karyawan PT. Dizamatra Powerindo Periode 2017-2020**

No	Tahun	Tidak Hadir (%)			
		Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Alpa
1	2017	157	5,8	4,6	3,1
2	2018	160	4,9	6,1	3,2
3	2019	163	6,2	5,7	3,4
4	2020	169	6,0	5,8	3,6

*Sumber: PT Dizamatra Powerindo*

Tabel 1.2 memperlihatkan persentase Alpa pada PT. Dizamatra Powerindo dalam empat tahun terakhir periode 2017 - 2019 masih dibawah 5%. Hal ini jadi masalah karena persentase Alpa masih dibawah 5%, Tabel 1.1 menunjukkan kedisiplinan karyawan belum maksimal dikarenakan beberapa karyawan masih ada yang melanggar aturan perusahaan mengenai disiplin kepegawaian, misalnya dengan keterangan Alpa.

**Tabel 1.3 Data Persentase Tingkat Disiplin Berdasarkan Ketepatan Waktu Hadir Karyawan PT. Dizamatra Powerindo Periode 2017-2020**

No	Kategori	2017	2018	2019	2020
1	Total Karyawan	157	160	163	169
2	Terlambat	57	63	72	76
3	Tepat Waktu	112	106	97	93
4	Persentase Kedisiplinan	36,30%	39,37%	44,17%	44,97%

*Sumber: PT Dizamatra Powerindo*

Tabel 1.3 menunjukkan persentase tingkat disiplin berdasarkan ketepatan waktu kehadiran di PT. Data Dizamatra Powerindo tahun 2017 dalam empat tahun terakhir 2017-2020. Masalahnya disini adalah keterlambatan karyawan yang terus meningkat dari 2017-2020 dengan persentase 2017 sebesar 36,30%, 2018 sebesar



39,37%, 2019 sebesar 44,17%, 2020 sebesar 44,97%, hal ini berarti terdapat rendahnya kesadaran karyawan akan kedisiplinan dalam hal menegakkan kedisiplinan menjadi penyebab hal ini terjadi dan berdampak pada kurangnya kinerja para karyawan, Dalam hal ini PT. Dizamatra Powerindo harus mengambil langkah untuk memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak datang tepat waktu sebagai langkah peningkatan kinerja karyawan melalui kedisiplinan. Berdasarkan yang telah dijelaskan di atas, penulis telah menentukan judul penelitiannya yaitu “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dizamatra Powerindo”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari penjelasan dipendahuluan, penulis mengangkat permasalahan didalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dizamatra Powerindo?
2. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dizamatra Powerindo?
3. Variabel Mana Yang Lebih Dominan Dari Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Atau Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Dizamatra Powerindo
2. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dizamatra Powerindo
3. Untuk Mengetahui Variabel Mana Yang Lebih Dominan Dari Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Atau Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Ada 2 manfaat dalam penelitian ini yaitu :

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penulis berharap penelitian ini dapat digunakan untuk referensi peneliti yang selanjutnya didalam pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan sebagai pengembangan juga kemajuan ilmu pengetahuan terkhusus didalam bidang manajemen SDM tentang motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

##### **2. Manfaat Praktis**

Diharapkan penelitian ini berguna untuk referensi dan juga saran dalam kebijakan - kebijakan di PT Dizamatra Powerindo.

## **BAB II**

### **STUDI PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1 Motivasi**

###### **2.1.1.1 Pengertian Motivasi**

Griffin (2008) dalam Hanifah (2015 : 171) mengatakan motivasi adalah Sebuah proses berulang yang mempengaruhi kebutuhan batin dan secara aktif mempromosikan, memelihara, dan memelihara perilaku. Kinerja ditentukan oleh tiga faktor: kemampuan, motivasi, dan lingkungan. Pendekatan motivasi, yaitu pendekatan tradisional (traditional approach: unsur uang yang memotivasi karyawan), unsur hubungan kerjasama (relationship approach), saling mendukung, memotivasi karyawan) dan people resource approach (pendekatan manusia sebagai sumber yang harus dimotivasi).

Menurut Donnelly, Gibson dan Ivancevich dalam Sari, dkk (2017 : 168) Kinerja mengacu pada tingkat keberhasilan dalam melakukan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam hal motivasi, karyawan yang motivasinya tinggi sangatlah penting untuk berbagai perusahaan, hal ini mendorong mereka bekerja lebih keras dan secara positif berkontribusi pada pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka. Jika termotivasi, individu akan berusaha untuk menjadi lebih kuat. Sederhananya, motivasi adalah munculnya tindakan yang melakukan segala daya untuk mencapai suatu tujuan.

### **2.1.1.2 Indikator Motivasi**

Maslow (Sedarmayanti 2017:155) berpendapat ada beberapa indikator motivasi, yaitu:

1. Fisiologis / fisik

Keinginan mendasar sebagai dorongan untuk kehidupan seseorang, seperti; Tempat tinggal, pakaian maupun makanan. Jikalau kebutuhan fisiologis sepenuhnya tidak terpenuhi, kebutuhan lainnya belum bisa memotivasi seseorang.

2. Keamanan

Ketakutan akan kehilangan pekerjaan maupun materi, Terhindar dari cedera badan.

3. Sosial

Sebagai makhluk sosial dan bagian dari kelompok manusia membutuhkan satu sama lain.

4. Penghargaan

Keinginan yang dirasakan berharga dan keinginan yang dirasakan akan berharga bagi yang lainnya.

5. Aktualisasi Diri

Kebutuhan dalam perkembangan diri mereka, lalu selanjutnya untuk membentuk jadi pribadi yang diharapkan.

### **2.1.1.3 Jenis Motivasi**

Hasibuan (2017;150) berkata ada dua jenis motivasi, yaitu sebagai berikut:

## 1. Motivasi positif

Motivasi positif yaitu saat manajer memberikan motivasi karyawannya. Mereka yang bekerja dengan sangat baik akan diberikan penghargaan.

## 2. Motivasi negatif

Motivasi Negatif yaitu ketika manajer memberikan motivasi ke karyawan sesuai dengan standarnya dengan memberi sanksi terhadap bawahannya. Dengan motivasi negatif jangka pendek beban kerja bawahannya dapat meningkat dan dapat berefek buruk untuk jangka panjang.

### **2.1.1.4 Teori Motivasi**

Teori - teori motivasi menurut beberapa ahli (Sedarmayanti 2017:155) yaitu:

#### 1) Teori Motivasi Kebutuhan

Menurut Maslow, manusia akan termotivasi dalam memenuhi semua kebutuhan yang melekat dalam kehidupan manusia. Ada 5 jenis kebutuhan dalam teori ini yaitu:

##### - Fisiologi

Merupakan kebutuhan dasar seseorang yang meliputi makanan, pakaian, tempat tinggal, udara, air, dll.

##### - Rasa aman

Semua orang menginginkan keamanan kerja, perlindungan terhadap bahaya, keamanan properti, dan lainnya.

- Sosial

Kebutuhan ini muncul dari masyarakat. Manusia merupakan makhluk sosial sehingga butuh untuk berinteraksi dengan manusia lain.

- Pengakuan

Kebutuhan ini berhubungan dengan keinginan untuk menghargai diri sendiri, pengakuan dan rasa hormat dari orang lain.

- Aktualisasi diri

Dengan cara aktualisasi diri, seseorang dianggap sudah lebih dihargai lagi. Seseorang akan melakukan pelayanan bagi orang lain sehingga menjadikan dirinya bermakna lebih bagi orang banyak.

## 2) Teori X dan Y

Menurut McGregor manusia mempunyai dua jenis yaitu yang mempunyai ciri khas (manusia X & Y). Tipe X yaitu manusia yang menghindari pekerjaan jika hal itu memungkinkan, selanjutnya Tipe Y yaitu manusia dengan kepribadian dalam bekerja untuk diri sendiri sebagai permainan, jadi tipe manusia X ini tidak mempunyai inisiatif dan senang diberikan arah, begitupun sebaliknya untuk tipe manusia Y.

## 3) *Three Needs Theory*

Menurut David Mc Clelland ada tiga kebutuhan manusia, sebagai berikut:

- a. Berprestasi merupakan keinginan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya dalam melakukan berbagai hal.
- b. Berkuasa merupakan keinginan menjadi lebih punya kekuatan dari individu lain maupun ingin berpengaruh untuk orang lain.
- c. Afiliasi merupakan keinginan disenangi, membangun pertemanan bersama individu lainnya.

#### 4) ERG Theory

Menurut Clayton P. Alderfer teori ERG adalah *Existence, Relatedness, Growth*. Clayton P. Alderfer memodifikasikan teori dari kebutuhan Maslow. Dibagi menjadi 3 kelompok kebutuhan manusia, sebagai berikut:

##### a. *Existence*

Kebutuhan akan sukses yang berkelanjutan pada diri seseorang.

##### b. *Relatedness*

Kebutuhan dalam berkomunikasi bersama individu lainnya.

##### c. *Growth*

Kebutuhan dalam pengembangan diri individual.

#### 5) Theory Dua Faktor

Theory dua faktor menyatakan profesi terkait 2 aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri, misal membuat barang, mengajar, mengkoordinasikan acara, menunggu pelanggan, membersihkan kamar, dll. Penjelasan sebelumnya dinamakan *job*



*content*, selanjutnya yang berhubungan dengan tugas gaji, kebijakan-kebijakan perusahaan, rekan kerja, pengawasan dan lingkungan kerja dinamakan sebagai *job context*.

#### **2.1.1.5 Tujuan Motivasi**

Menurut Hasibuan (2017;146) ada beberapa tujuan motivasi, penjelasannya dibawah ini:

1. Meningkatkan moral juga kepuasan karyawan.
2. Meningkatkan keproduktivitasan karyawan;
3. Kestabilan karyawan dijaga di perusahaan;
4. Meningkatkan disiplin pegawai;
5. Menyederhanakan tatanan staf.
6. Lingkungan kerja yang sehat juga membentuk hubungan disesama karyawan;
7. Tingkatkan kreativitas, keterlibatan karyawan, dan juga kreativitas.
8. Meningkatkan kemakmuran pekerja;
9. Menciptakan rasa tanggung jawab dalam pekerjaan staf.
10. Tingkatkan efisiensi dalam menggunakan alat maupun bahan baku.

## **2.1.2 Disiplin Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Disiplin**

Disiplin kerja menurut Drever (1952) (Mulyanto, 2018 : 1279) adalah Kemampuan untuk mengontrol perilaku yang berasal dari dalam diri seseorang sesuai dengan apa yang diatur oleh norma-norma eksternal atau yang ada. Perusahaan berkewajiban untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menjaga keberadaan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien. Menurut Macquarrie (2012) dalam Mulyanto (2018 : 1279) disiplin adalah suatu kemauan dan perbuatan seseorang dalam mematuhi seluruh peraturan yang telah terangkai dengan tujuan tertentu.

Singodimedjo (Sutrisno, 2016:86) berpendapat bahwa disiplin merupakan “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Sutrisno (2016:89) juga berpendapat bahwa disiplin merupakan “Prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidaktertulis.”

### **2.1.2.2 Indikator Disiplin Kerja**

Alfred R.Lateiner (Permatasari, Musadieg dan Mayowan, 2015 : 3) berpendapat ada beberapa indikator disiplin kerja sebagai berikut:

#### **a. Ketepatan waktu**

Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik merupakan karyawan yang bersikap tertib, datang ke kantor dan pulang dari kantor dengan tepat

waktu.

b. Pemanfaatan Sarana Karyawan

Untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor para karyawan harus berhati-hati dalam menggunakannya karena hal ini merupakan indikasi karyawan punya disiplin kerja yang cukup baik.

c. Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan berkedisiplinan tinggi yaitu karyawan yang bertanggung jawab akan hasil kerjanya dan karyawan yang tugasnya terselesaikan sesuai dengan prosedur yang ada.

d. Ketaatan terhadap aturan kantor

Cerminan dari tingginya disiplin kerja karyawan yaitu meminta izin jika berhalangan hadir ke kantor, memakai seragam sesuai aturan, dan selalu mengenakan kartu identitas dalam instansi.

### **2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2017 : 115) ada lima faktor, sebagai berikut ini:

A. Tujuan dan kemampuan

Disiplin karyawan dipengaruhi oleh tujuan juga keterampilan. Karena pekerjaan yang ditugaskan untuk karyawan haruslah sesuai dengan kemampuannya, sehingga kedisiplinan juga keikhlasan otomatis akan tercantum pada saat karyawan menyelesaikan pekerjaannya.

## B. Kepemimpinan

Kepemimpinan berpengaruh dalam meningkatkan disiplin para karyawan. Hal ini dikarenakan pemimpin sebagai panutan para karyawannya sendiri.

## C. Kompensasi

Kompensasi pun berpengaruh terhadap meningkatkan disiplin para karyawan. Karena jika semakin tinggi *salary* karyawan, maka akan meningkat kedisiplinan para karyawan.

## D. Sanksi hukum

Semakin beratnya sanksi hukum yang diberikan, karyawan segan dalam bertindak disipliner juga memastikan karyawan mentaati peraturan.

## E. Pengawasan

Pengawasan para karyawan dapat mendisiplinkan karena karyawan akan takut melakukan kesalahan maupun melanggar dimonitor.

### **2.1.2.4 Pelaksanaan Disiplin Kerja**

Perusahaan yang cakap harus berusaha membentuk peraturan yang menjadi sinyal dan harus dipatuhi oleh seluruh karyawannya ddalam perusahaan tersebut. Singodimedjo (Sutrisno, 2016:94) menyatakan peraturan mengenai disiplin yaitu:

1. Masuk, kembali, juga langgar peraturan waktu.
2. peraturan dasar untuk berpakaian juga berperilaku dikantor.
3. Aturan cara bekerja maupun berhubungan bersama divisi yang lain.

4. Aturan mengenai boleh tidaknya dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan.

Disiplin dibutuhkan dalam menjaga perilaku kolektif dimana setiap karyawan harus kendalikan dorongan hati mereka juga menjalin kerja sama dalam membentuk kebaikan bersama. Dalam artian haruslah secara sadar mentaati peraturan perilaku yang telah ditetapkan perusahaan dan untuk mencapai tujuan. Dalam menerapkan disiplin, peraturan perusahaan haruslah wajar juga adil untuk seluruh karyawan. Selain itu, Sutrisno (2016:94) berpendapat bahwa aturan itu harusnya dikomunikasikan agar pegawai tau mengenai aturan tersebut.

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja yaitu keinginan seseorang atau kelompok untuk berkegiatan dan melakukan perbaikan sebagai tanggung jawab hasil kerja dan tingkat keberhasilan individu atau kelompok dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Donnelly, Gibson dan Ivancevich dalam Hanifah (2015 : 168) Kinerja mengacu pada tingkat keberhasilan dalam melakukan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam kerangka organisasi, kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang telah dilaksanakan pada kinerja karyawan pada kriteria yang sudah ditetapkan. Stoner and Freeman 2005 dalam Hanifah (2015 : 168) berpendapat bahwa Kinerja adalah yang ditampilkan seorang manajer sebagai ukuran seberapa efisien dan efektif manajer tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### 2.1.3.2 Indikator Kinerja

Menurut John Miner (Emron 2016 : 195) ada beberapa indikator kinerja yaitu:

- 1) Kualitas  
Merupakan kecermatan, tingkat kesalahan, dan kerusakan.
- 2) kuantitas  
Merupakan jumlah hasil dari pekerjaan yang dilakukan.
- 3) Penggunaan waktu dalam bekerja,  
Merupakan tingkatan waktu kerja efektif, ketidakhadiran, dan keterlambatan.
- 4) Kerja sama  
Merupakan bekerja bersama yang lainnya.

### 2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2015:67) berpendapat ada 5 faktot, sebagai berikut:

#### a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, *Ability* karyawan adalah IQ (IQ 110-120), sehingga memudahkan karyawan menggapai kinerja yang diharapkannya juga melalui pelatihan untuk jabatan tersebut juga cakap didalam melakukan pekerjaan harian. Karena itulah harus menerapkan *right man in the right place*.

#### b. Faktor motivasi

Motivasi yaitu suatu bentuk sikap karyawan ketika dihadapkan pada situasi, sikap mental adalah sikap mental menjadi dorongan karyawan

dalam berusaha mencapai hasil kinerja optimal. Karyawan haruslah siap mental fisik dan paham akan tujuan lalu memanfaatkan juga ciptakan situasi bisnis.

#### **2.1.3.4 Dimensi Kinerja**

Menurut Edison dkk. (2016:195) ada 4 dimensi kinerja sebagai berikut:

1. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2. Kualitas

Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

3. Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

4. Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga haruslah dilaksanakan secara benar, dapat dipertanggung jawabkan dan transparan.

### **2.1.3.5 Karakteristik Kinerja Karyawan**

Menurut (Mangkunegara, 2015 : 68) bahwa ciri-ciri orang berkinerja tinggi yaitu :

1. Punya tanggung jawab tinggi.
2. Berani menjalankan sesuatu dengan resiko.
3. Kerealistisan tujuan.
4. Memiliki perencanaan pekerjaan yang komprehensif juga tujuan dicapai dalam bekerja.
5. Menggunakan umpan balik khusus didalam seluruh kegiatan pekerjaan.
6. Mencari peluang dalam realisasikan rencana yang sudah terprogram.

## **2.2 Hubungan Antar Variabel Penelitian**

### **2.2.1. Hubungan Motivasi dengan Kinerja**

Donnelly, Gibson dan Ivancevich (Hanifah, 2015 : 168) mengatakan bahwa kinerja mengacu pada tingkat keberhasilan dalam melakukan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Teori keseimbangan di atas menunjukkan bahwa jika karyawan merasakan keadilan, mereka akan mendapatkan kinerja yang optimal. Beberapa indikator di mana karyawan bisa merasakan manfaatnya. Selain itu, karyawan perlu dalam bentuk motivasi untuk menjalankan tugasnya. Pembagian tugas dan insentif yang adil.

Menurut Gibson (dalam Agnus, 2020 : 3), kinerja individual dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. Faktor motivasi mempunyai hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Dengan



adanya motivasi, kinerja pegawai dapat maksimal.

### **2.2.2. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja**

Sutrisno (2017:47) mengemukakan : "Semakin baik disiplin kerja seorang pegawai/karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai". Teori yang sama dinyatakan Mangkunegara (2015), Disiplin kerja termasuk ketepatan waktu dalam bekerja, kepatuhan melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Singkatnya, bekerja tepat waktu adalah bagian dari disiplin kerja yang taat dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.

## 2.3 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang)  Penulis : Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami, Ika Ruhana  Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 26 No 2 Tahun 2015	Hasil dari uji regresi linier berganda menunjukkan variabel motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, nilai thitung $5,925 > t$ tabel 1,990.  Variabel disiplin kerja nilai t nya sebesar $4,651 > t$ tabel 1,990 yang berarti mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Hasil F hitung $50.605 > F$ tabel 3,112 menandakan variabel motivasi kerja & disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan.	Tidak ada	$X_1$ Motivasi Kerja $X_2$ Disiplin Kerja Y Kinerja Karyawan
2	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)  Penulis: Chandra Andika Hadi Purnomo, M. Djudi, Yuniadi Mayowan  Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 48 No 1 Tahun 2017	Berdasarkan hasil analisis motivasi kerja & disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja secara parsial dipengaruhi oleh nilai signifikansi $0,011 < \alpha = 0,050$ . Disiplin kerja secara parsial dipengaruhi nilai $0,034 < \alpha = 0,050$ .	Tidak ada	$X_1$ Motivasi Kerja $X_2$ Disiplin Kerja Y Kinerja Karyawan

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
3	<p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang</p> <p>Penulis: Kenny Astria Jurnal Mandiri, Vol 2 No 1 Tahun 2018</p>	<p>1. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan yaitu korelasi positif sebesar 0,628 dan kontribusi sebesar 39,4%. Nilai t hitung sebesar 6,145, arti probabilitas dari t adalah 0,000.</p> <p>2. Motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan, yaitu korelasi positif sebesar 0,579 dan kontribusi signifikansi t sebesar 0,000.</p> <p>3. Disiplin kerja &amp; motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi positif sebesar 0,684, kontribusi sebesar 46,8% dan faktor lainnya sebesar 53,2% dan lainnya sebesar 33,5%. Dan t-hitungnya sebesar 5,407 dengan probabilitas yang mempengaruhi hal tersebut. Dan nilai F hitung 25.116 dengan F signifikan sebesar 0,000.</p>	Tidak ada	<p>X<sub>1</sub> Disiplin Kerja X<sub>2</sub> Motivasi Kerja Y Kinerja Karyawan</p>
4	<p>Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise</p> <p>Penulis: Rukhayati Jurnal Sinar Manajemen, Vol 5 No 2 Tahun 2018</p>	<p>Variabel Motivasi &amp; Disiplin Kerja secara simultan (bersamaan) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai di Puskesmas Talise. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Talise. Variabel sistem kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Talise.</p>	Tidak ada	<p>X<sub>1</sub> Motivasi Kerja X<sub>2</sub> Disiplin Kerja Y Kinerja Karyawan</p>

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
5	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Fluid Indonesia  Penulis: Panca Heri Sutanto, Eny Ariyanto  Jurnal Ilmu Manajemen, Vol 14 No 1 Tahun 2018	Hasil penelitian Menunjukkan disiplin & motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Fluid Indonesia.	Tidak ada	X <sub>1</sub> Disiplin Kerja X <sub>2</sub> Motivasi Kerja Y Kinerja Karyawan
6	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan  Penulis: Muhamad Ekhsan  Jurnal Ekonomi & Kewirausahaan, Vol 13 No 1 Tahun 2019	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistics. Hal ini terbukti dari hasil uji simultan (Uji F) dan uji parsial (pengujian ini juga menunjukkan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesis. Oleh karena itu, hasil pengujian dalam simulasi ini dilatarbelakangi oleh PT Syncrum Logistics dengan variabel disiplin.	Tidak ada	X <sub>1</sub> Motivasi Kerja X <sub>2</sub> Disiplin Kerja Y Kinerja Karyawan
7	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  Penulis: Jasman Saripuddin Hasibuan, Beby Silvy  Jurnal Ilmu Ilmiah Manajemen Bisnis & Terapan, Vol 2 No 1 Tahun 2019	Hasil survei menunjukkan bahwa disiplin diketahui berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. PT. Indah Indajaya-Binjai. Dan motivasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Indajaya-Binjai. Sebaliknya, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja PT. Mewah indah Jaya binjai	Tidak ada	X <sub>1</sub> Disiplin Kerja X <sub>2</sub> Motivasi Kerja Y Kinerja Karyawan

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
8	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan  Penulis: Suwanto  Jurnal Ilmu Manajemen SDM, Vol 3 No 1 Tahun 2019	Didapat hasil perhitungan t hitungvariabel area kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) $7,524 > 1,673$ , jadi variabel area kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan . Nilai thitung variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) $0,829 < 1,673$ . Dengan model persamaan regresi linier berganda $Y = 5.103 + 0.171X_1 + 0.028X_2$ , Nilai R $0,809/80,9\%$ korelasi disiplin kerja terhadap kinerja dengan kategori kekuatan ( $0,600- 0,800$ ) & korelasi $R^2 0,641$ dengan motivasi kerja & faktor keputusan disesuaikan, $64,1\%$ disiplin kerja & motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja, & $35,9\%$ dipengaruhi faktor lainnya.	Tidak ada	$X_1$ Disiplin Kerja $X_2$ Motivasi Kerja Y Kinerja Karyawan
9	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri)  Penulis: Desti Kristanti Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis, Vol 4 No 2 Tahun 2019	Sebagai hasil analisis, sebagian, tergantung pada 2 variabel, disiplin kerja & motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	Tidak ada	$X_1$ Motivasi Kerja $X_2$ Disiplin Kerja Y Kinerja Karyawan

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
10	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka	Hasil penelitian ini yaitu motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan juga disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan.	Memakai Variabel Kepuasan Kerja	$X_1$ Motivasi Kerja $X_2$ Kepuasan Kerja $X_3$ Disiplin Kerja Y Kinerja Karyawan
	Penulis: Natalia Susanto			
	Jurnal Agora, Vol7 No 1 Tahun 2019			
11	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN 8 Bekasi	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi dan Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi. Di SMAN 8 Bekasi, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Dari analisis uji F diperoleh nilai Fhitung $40,07 > 3,47$ dan probabilitas $0,00 < 0,05$ Artinya motivasi dan disiplin kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAN 8 Bekasi. Hasil dari R Square adalah 0,51 atau 51%. Artinya variabilitas variabel bebas sebesar 51%. Sisanya (49%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati. Dan hasil penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.	Tidak ada	$X_1$ Motivasi $X_2$ Disiplin Kerja Y Kinerja
	Penulis : Petrina Gabriella, Hendy Tannady			
	Jurnal Sesansi Hal 121-124 Tahun 2019			

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
12	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja  Penulis : Salman Farisi , Juli Irnawati, Muhammad Fahmi  Jurnal Humaniora, Vol 4 No 1 Tahun 2020	Secara simultan variabel motivasi & disiplin kerja berpengaruh positif & tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PerkebunanNusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Berdasarkan uji parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PerkebunanNusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.	Tidak ada	$X_1$ Motivasi $X_2$ Disiplin Kerja Y Kinerja
13	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang  Penulis : Sutrisno, Azis Fathoni, Maria Magdalena Minarsih  Jurnal Manajemen, Vol 2 No 2 Tahun 2016	Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di Polsek Pamong Praja Kota Semarang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja, berdasarkan persepsi pegawai dan disiplin kerja di satuan polisi pamong praja. PNS Kota Semarang Berdampak Sebagian terhadap Kinerja Secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja & disiplin kerja.	Tidak ada	$X_1$ Motivasi $X_2$ Disiplin Kerja Y Kinerja

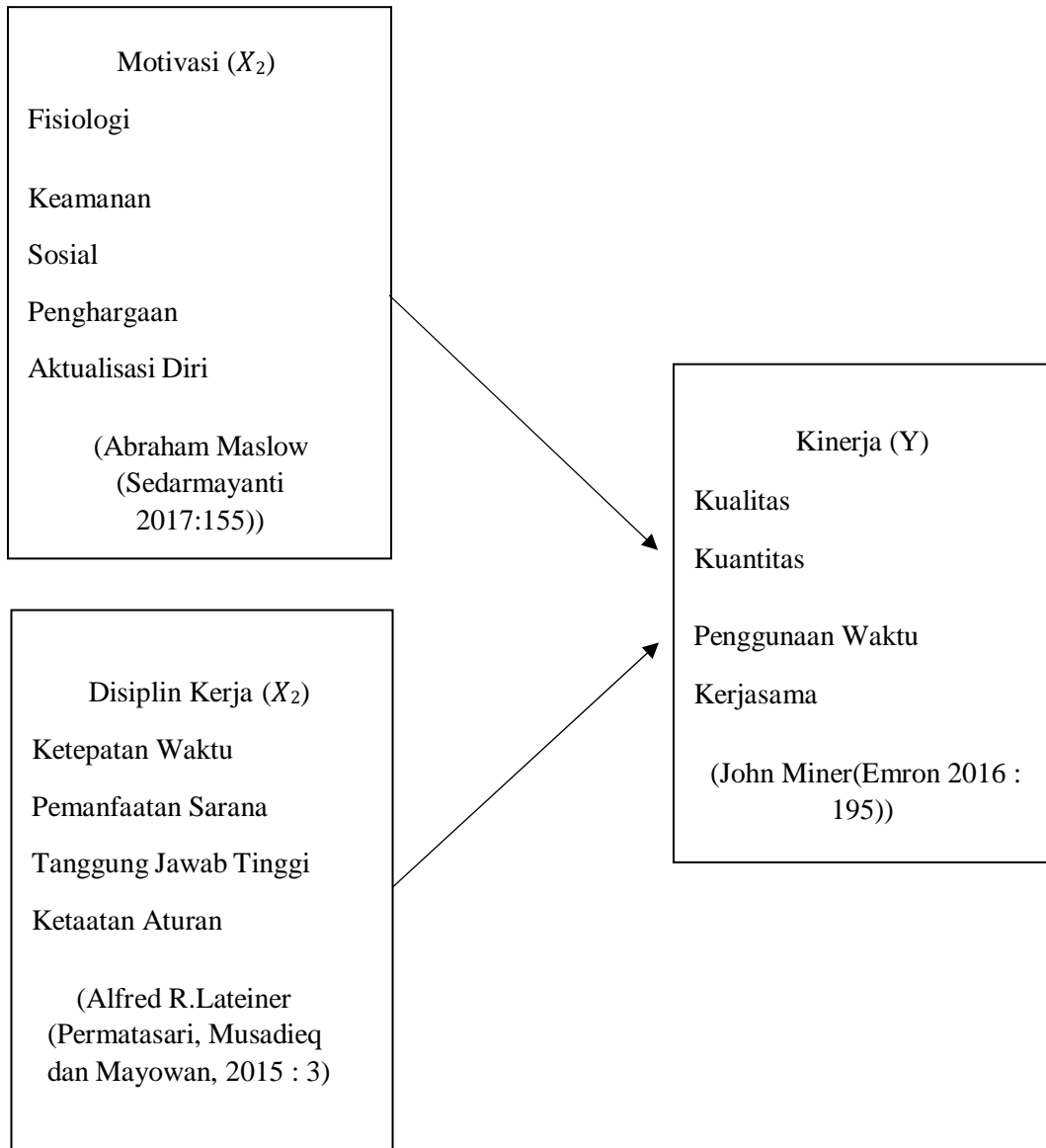
No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
14	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori  Penulis : Johannes Eliezer Ayer, Lyndon R.J, Pangemanan Yolanda P.I. Rori  Jurnal Ilmiah Sosial Ekonomi Pertanian, Vol 12 No 3A Tahun 2016	Berdasarkan hasil uji kedua Variabel Independen yang diuji uji secara Individual yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Supiori yaitu disiplin kerja (koefisien 0,489). Oleh karena itu, kesimpulan penelitian ini adalah disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	Tidak ada	X <sub>1</sub> Motivasi X <sub>2</sub> Disiplin Kerja Y Kinerja
15	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang  Penulis : Mawar Sari, Fatkhathul Masruroh  Jurnal Agri-SosioEkonomi, Vol 12 No 3A Tahun 2018	Motivasi kerja yang tinggi dan disiplin kerja karyawan memudahkan untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang memegang peranan penting dalam menentukan tingkat peningkatan kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja maka kinerja pegawai semakin baik. Di sisi lain, motivasi dan disiplin yang buruk juga akan menurunkan kinerja pegawai.	Tidak ada	X <sub>1</sub> Motivasi X <sub>2</sub> Disiplin Kerja Y Kinerja
16	<i>Effects Of Motivation On Employees Perfomance: A Case Of Vice President's Office In Dar Es Salaam</i>  Penulis: Elibariki Funga Kahungya  <i>Journal Of Business Management</i> Tahun 2016	Hasil korelasi untuk gaji 0,589, gaji transportasi 0,421, gaji medis 0,395, tunjangan kerja ekstra 0,421, prestasi penerbangan 0,562, gaji promosi 0,672, dan korelasi pengakuan 0,407, menunjukkan hubungan positif antara motivasi dan kinerja karyawan. Peningkatan motivasi meningkatkan kinerja karyawan.	Hanya memakai 1 variabel X yaitu Motivasi Kerja	X Motivasi Y Kinerja Karyawan



No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
17	<i>Effects Of Motivation On Employees Perfomance: Case Study In Hormuud Company In Mogadishu Somalia</i>	Hasil dan penemuan adalah imbalan uang, pekerjaan. Penguatan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, dan meskipun ada pengaruh positif dan tidak signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang baik antara motivasi dengan kinerja karyawan dan temuan penelitian. Peneliti mendorong semua karyawan untuk mempertahankan diri dan memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja mereka. Seluruh organisasi dengan cara ini Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.	Hanya memakai 1 variabel X yaitu Motivasi Kerja	X Motivasi Kerja Y Kinerja Karyawan
	Penulis: Said Abdi Mohamud, Abdiaziz Ahmed Ibrahim and Jamal Mohamud Hussein  <i>International Journal Of Development Research,</i> Vol 7 Tahun 2017			
18	<i>Effects Of Motivation On Employees Perfomance: A Case Of Pam Golding Properties Limited, Nairobi</i>	Sebagai hasil penelitian, karyawan Pam Golding Properties sangat tidak puas dengan paket uang yang disediakan oleh organisasi. Studi ini menemukan bahwa paket gaji dan tunjangan yang diterima oleh karyawan tidak kompetitif dibandingkan dengan organisasi real estat lainnya. Menurut penelitian, uang adalah motivator yang tinggi bagi karyawan dan manajemen harus mempertimbangkan untuk meningkatkan paket uang tunai dan manfaat yang mereka berikan.	Hanya memakai 1 variabel X yaitu Motivasi Kerja	X Motivasi Kerja Y Kinerja Karyawan
	Penulis: Elizabeth Wairimu Waiyaki  <i>Journal Of Business</i> Tahun 2017			
19	<i>Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County</i>	Kesimpulannya, manajer perlu mengetahui bahwa karyawan dimotivasi oleh kompensasi moneter. Karena ini berbanding lurus dengan output karyawan, manajer perlu memiliki sistem motivasi yang komprehensif di semua aspek organisasi.	Hanya memakai 1 variabel X yaitu Motivasi Kerja	X Motivasi Kerja Y Kinerja Karyawan
	Penulis: Akinyi Pamela Omolo  <i>Journal Of Human Resource</i> Vol 5 No 2 Tahun 2015			

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
20	<i>The Impact of Motivation on Employee Performance in Selected Insurance Companies in Nigeria</i>  Penulis: Oluwayomi Ayoade Ekundayo  Jurnal Tahun 2017	Penelitian telah menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini menunjukkan hubungan yang kuat dan positif secara langsung antara motivasi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan agar para eksekutif organisasi selalu melakukan kajian menyeluruh berbagai alat motivasi yang dapat memotivasi dan memotivasi karyawan. Alat motivasi ini dapat mencakup keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, penggantian karyawan, tunjangan tambahan, pembayaran bonus karyawan, dan promosi karyawan yang memenuhi syarat untuk posisi lebih tinggi.	Hanya memakai 1 variabel X yaitu Motivasi Kerja	X Motivasi Kerja Y Kinerja Karyawan

## 2.4 Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

## **2.5 Hipotesis Penelitian**

Dari Kerangka Pemikiran diatas terdapat hipotesis yang dapat penulis simpulkan, yaitu:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Diduga variabel disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Berdasarkan uraian yang sebelumnya dijabarkan, Penulis melakukan penelitian yang sesuai dengan judul penelitian yaitu yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dizamatra Powerindo. Penelitian dilakukan di PT Dizamatra Powerindo yang beralamat di desa Kebur, Kecamatan Merapi Barat, Kabupaten Lahat, Sumatera Selatan 31471.

#### **3.2 Rancangan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sekaran (2017:100) penelitian deskriptif adalah jenis penelitian konklusif yang memiliki tujuan utama untuk mendeskripsikan sesuatu biasanya penjelasan mengenai karakteristik pasar atau fungsi.

#### **3.3 Jenis Data dan Sumber Data**

##### **3.3.1 Jenis Data Penelitian Ini**

##### **1. Data kualitatif**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Sekaran (2017 : 77), menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk mengumpulkan dan menganalisa data dalam bentuk angka yang umumnya diperoleh melalui pertanyaan terstruktur. Bisa juga diartikan sebagai data informasi dalam bentuk tanda baca daripada tanda angka atau bentuk angka. Data

kualitatif didapatkan dari penggunaan teknik analisis yang mendalam dan tidak didapatkan secara langsung.

## 2. Data kuantitatif

Berikut adalah definisi metode kuantitatif menurut Sekaran (2017 : 76) adalah metode ilmiah yang datanya berbentuk angka atau bilangan yang dapat diolah dan di analisis dengan menggunakan perhitungan matematika atau statistika. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menemukan informasi faktual rinci tentang gejala saat ini dan untuk mengidentifikasi masalah.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data kualitatif yang telah dikuantitatifkan.

### **3.3.2 Sumber Data**

#### 1. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari lapangan (*field research*), dengan melaksanakan penelitian langsung pada objek tersebut. Data primer akan didapat melalui wawancara dan memberikan kuesioner yang akan penulis berikan kepada setiap karyawan. Menurut Menurut Sekaran (2017 : 130) Data primer (*primary data*) mengacu pada informasi yang diperoleh langsung (dari tangan pertama oleh peneliti terkait dengan variabel ketertarikan untuk tujuan tertentu dari studi.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder (*secondary data*) mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber sumber yang sudah ada. (Sekaran, 2017 : 130).

Dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data didapatkan langsung dari PT. Dizamatra Powerindo melalui kuesioner.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.4.1 Kuesioner**

Menurut Sekaran dan Bougie (2017:170) kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya dimana responden akan mencatat jawaban mereka, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner.

### **3.5 Populasi dan Sampel**

#### **3.5.1 Populasi**

Populasi menurut Sekaran (2017 : 53) populasi didefinisikan sebagai “Kelompok orang, kejadian, atau hal-hal menarik di mana peneliti ingin membuat opini (berdasarkan statistik sampel)”. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Dizamatra Powerindo, yaitu 169 karyawan (tidak termasuk pimpinan yang menilai). Seluruh populasi dijadikan responden dalam penelitian dengan kata lain seluruh karyawan akandimintai keterangan mengenai pencarian data.

**Tabel 3.1 Jumlah Populasi Karyawan PT Dizamatra Powerindo Tahun 2020**

<b>Divisi/Bagian</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
Teknisi ( <i>Eng</i> )	19
Produksi	60
Staff Managemen	53
Pengetahuan ( <i>Km</i> )	
K3LL ( <i>Hse</i> )	6
Lahan	1
Pengembangan Sumber Daya	15
Manusia & Umum ( <i>HRGA</i> )	
Perizinan ( <i>Legal</i> )	2
Teknologi Informasi ( <i>IT</i> )	1
Korporasi Tanggung jawab sosial ( <i>Humas CSR</i> )	5
Petugas bagian pembelian ( <i>Purchasing</i> )	2
Keuangan	5
<b>Jumlah SDM</b>	<b>169</b>

*Sumber: PT. Dizamatra Powerindo*

### 3.5.2 Sampel

Menurut Sekaran (2017 : 54) sampel didefinisikan sebagai “Sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi”. Jumlah karyawan yang ada di PT Dizamatra Powerindo, yaitu sejumlah 169 orang, dengan berpedoman pada teknik penentuan sampel dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sampling jenuh. Teknik sampel yang digunakan adalah total sampling/sampling jenuh. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.



### 3.6 Pengukuran Data Variabel

Skala Interval dipilih untuk digunakan dalam penelitian ini. Saat menyelidiki variabel yang akan diuji semua jawabannya diberikan skor sesuai table dibawah ini:

**Tabel 3.2 Skor Pendapat Responden**

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### 3.7 Teknik Analisis Data

#### 3.7.1 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Alat – alat uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dari paket program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

##### 3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas menurut Menurut Sekaran (2017 : 35) mendefinisikan validitas sebagai “Uji tentang seberapa baik suatu instrumen yang dikembangkan mengukur konsep tertentu yang ingin diukur”. Instrumen yang valid artinya alat ukur guna memperoleh data (pengukuran) adalah valid. Valid artinya instrumen dapat digunakan untuk mengukur yang perlu diukur. Syarat untuk mengetahui keabsahannya yaitu:

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pertanyaan tersebut *valid*

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pertanyaan tersebut tidak *valid*

### **3.7.1.2 Uji Reliabilitas**

Menurut Sekaran (2017 : 35) reliabilitas didefinisikan sebagai “Uji bagaimana instrumen pengukuran secara konsisten mengukur apapun yang sedang diukur.” Uji reliabilitas digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama dan setiap pengukuran menghasilkan data yang sama (reliabilitas). Pengujian reliabilitas yaitu peralatan penelitian menggunakan metode analisis *Cronbach’s Alpha*. Uji validitas dan reliabilitaskuesioner yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS*.

### **3.7.1.3 MSI (*Method Of Successive Interval*)**

Analisis *Method Of Successive Interval* (MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval. Langkah-langkah dilakukan dalam *Method Of Successive Interval* (MSI) sebagai berikut :

1. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebar
2. Pada setiap butir ditentukan beberapa orang yang mendapatkan skor 1,2,3,4,5 dan dinyatakan dalam frekuensi
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
4. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor
5. Gunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi

kumulatif yang diperoleh

6. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap  $Z$  yang diperoleh (dengan menggunakan tabel densitas)
7. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus :

$$SV = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{Kepadatan batas atas}}{\text{Daerah dibawah batas atas} - \text{Daerah dibawah batas bawah}}$$

### **3.7.2 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.7.2.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk melihat jika sampel terdistribusi dengan baik. Uji normalitas diuji dengan *Kolmogorov-Smirnov*.

#### **3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroseastisitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji variasi yang berbeda dari satu nilai residual ke nilai selain itu. Ukuran untuk pengujian penelitian ini yaitu pengujian *Glejser*.

#### **3.7.2.3 Uji Multikolienaritas**

Penelitian ini menggunakan Uji Multikolienaritas dengan nilai *Inflation Factor* (VIF) & nilai *Tolerance* pada model regresi, dengan nilai  $VIF < 10$  &  $Tolerance > 0,1$  berarti model regresi terbebas dari multikolienaritas.

### **3.8 Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Penelitian ini menggunakan analisis linear berganda karena menggunakan dua variable penelitian. Sesuai dengan yang dikatakan (Aristo, 2016: 443) Jika

jumlah variabel bebas minimal dua maka dilakukan analisis regresi linier berganda. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

### 3.9 Uji Koefisien Korelasi ( $r$ )

Besarnya koefisien korelasi berkisar antara +1 sampai dengan -1, artinya jika nilai variabel X tinggi maka nilai variabel Y akan tinggi pula dan sebaliknya apabila nilai variabel X turun maka nilai variabel turun atau memiliki hubungan terbalik. Koefisien korelasi salah satu teknik statistik untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel atau lebih. Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi.

**Tabel 3.3 Interval Koefisien**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,8 – 1,000	Sangat kuat

### **3.10 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Dalam penelitian ini, uji koefisien keputusan untuk mengukur kemampuan semua variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Besarnya nilai  $R^2$  adalah 0 hingga 1. Menurut Ghozali (2016:97), koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinan diantara nol 33 dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil (mendekati 0) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen (profitabilitas) amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum dapat dikatakan bahwa koefisien determinasi ganda ( $R^2$ ) besarnya antara  $0 < R^2 < 1$ .

### **3.11 Uji t (Parsial)**

Uji t (Ghozali, 2016:98), digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individu (parsial) berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun kriteria yang ditunjukkan adalah sebagai berikut:

**3.11.1** Jika nilai sig-t kurang dari tingkat signifikan 0,05 yang berarti variabel independen secara individu (parsial) berpengaruh terhadap variabel dependen.

**3.11.2** Jika nilai sig-t lebih dari tingkat signifikan 0,05 yang berarti variabel independen secara individu (parsial) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

### 3.12 Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Uji yang digunakan adalah uji goodness of fit (uji kelayakan model). Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik dapat diukur dari Goodness of fitnya (Ghozali, 2018 : 97). Model goodness of fit dapat diukur dari nilai statistik F yang menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian:

1.  $P_{value} < 0,05$  menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian.
2.  $P_{value} > 0,05$  menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak untuk digunakan pada penelitian.

### 3.13 Definisi operasional dan Pengukuran Variabel

Sesuai dengan judul tesis motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan, penulis dapat melakukan survei dan mengidentifikasi:

1. Variabel independen

Variabel bebas ( Independent Variable) secara umum dianggap bahwa variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik secara positif atau negatif (Sekaran, 2017 : 79). Maka dalam penelitian ini variabel bebas adalah

- Motivasi sebagai variabel independen ( $X_1$ )

Mangkunegara (2017: 61) Motivasi adalah keadaan atau energi yang mendorong karyawan untuk mengarahkan mereka untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Dalam memberikan motivasi, Penting bagi semua organisasi dalam mendorong pekerja yang bermotivasi tinggi untuk bekerja lebih keras dan mampu berkontribusisecara aktif dalam pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

- Menurut Disiplin Kerja sebagai Variabel Independen ( $X_2$ )

Disiplin kerja adalah ketekunan karyawan secara teratur dan berkelanjutan yang mematuhi semua norma organisasi dan sosial yang berlaku, tanpa melanggarkesadaran dan kemauan karyawan, atau aturan yang ditentukan. Kemampuan kerjamanusia (Sinambela, 2017: 335).

## 2. Variabel Dependen

Menurut Sekaran (2017 : 77) variabel terikat merupakan variabel utama yang sesuai dalam investigasi. Bergantung pada masalah yang sedang diteliti, variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Kinerja Karyawan sebagai Variabel Terikat (Y) dalam pendapat Sinambela (2017: 483) merupakan kemauan individu maupun team dalam melaksanakan suatu kegiatan, meningkatkan kegiatan secara bertanggung jawab dan mencapai hasil yang diharapkan. Untuk mengetahui variabel penelitian yang penuligunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada table 3.2 berikut ini :

**Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel X dan Y**

Jenis Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Kuesioner
Motivasi ( $X_1$ )	Fisiologi	a. Kebutuhanrumah b. Kebutuhan ekonomi	Ordinal	1 s.d 2
	Keamanan	a. Keselamatankerja b. LINGKUNGANKERJA		3 s.d 4
	Sosial	a. Interaksi sosial sesamarekan kerja b. Pengakuandari atasan		5 s.d 6
	Penghargaan	a. Atasan belum pernah menegur dengan kasar b. Atasan memberikanpujian serta penghargaan		7 s.d 8
	Aktualisasi	a Pekerjaan membuat skill dan potensi berkembang b. Berkesempatan mengikuti kegiatan pekerjaan		9 s.d 10
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	Ketepatan Waktu	a. Pergi kekantor tepat waktu b. Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	Ordinal	11 s.d 12
	Pemanfaatan Sarana	a. Memanfaatkan sarana dengan baik b. Menggunakan sarana kantor dengan berhati-hati		13 s.d 14



---

	Tanggung Jawab Tinggi	a. Tanggung jawab menyelesaikan tugas b. Tanggung jawab mengikuti prosedur perusahaan		15 s.d 16
	Ketaatan Aturan	a. Mengikuti ketentuan aturan jam kerja b. Bekerja sesuai tugas dan fungsinya c. taat dalam menggunakan alat & fasilitas		19 s.d 21
Kinerja (Y)	Kualitas	a. Kerapian b. Ketelitian c. Keandalan	Ordinal	28 s.d 30
	Kuantitas	a. Ketepatan waktu b. Hasil kerja c. Kepuasan kerja		31 s.d 33
	Penggunaan Waktu Dalam Bekerja	a. Ketidakhadiran b. Keterlambatan c. Waktu Kerja efektif		34 s.d 36
	Kerja Sama	a. Jalinan kerjasama b. Kekompakan		37 s.d 38

---

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Perusahaan ini berdiri pada tahun 1994, PT. Dizamatra Powerindo merupakan salah satu dari Independent Power Producer (IPP) dan juga perusahaan eksponensial pertambangan batubara di Indonesia yang berkembang pesat. Proyeksi untuk beberapa tahun ke depan menunjukkan ekspansi akan terus berlanjut.

PT. Dizamatra Powerindo adalah anggota dari perusahaan grup Priamanaya yang berkantor pusat di Jakarta, Indonesia. Grup Pria Manaya adalah perusahaan induk yang dikelola dan dikendalikan oleh lebih dari 15 perusahaan aktif.

PT. Dizamatra Powerindo membangun dan mengoperasikan pembangkit listrik tenaga panas bumi di Kabupaten Berastagi Shibayak, Sumatera Utara. Total kapasitas terpasang PLTP saat ini adalah 12 MW. Dengan memanfaatkan panas bumi dari Gunung Shibayak, listrik dari pembangkit tersebut akan dijual ke PT PLN (Persero) untuk menerangi Sumatera Utara dan sekitarnya.

PT. Dizamatra Powerindo juga bergerak dalam bisnis pertambangan batubara di Lahat, Sumatera Selatan. Izin Usaha Pertambangan dan Keputusan Bupati Lahat tentang “Izin Usaha Pertambangan Operasi Produksi Nomor 503/172/KEP/PERTAMBEN/2010” selama 20 tahun. Selain itu, PT Dizamatra Powerindo telah mendapatkan “*Clean & Clear Certificate*” dari Dirjen Minerba pada saat Pengumuman Tahap VIII.

Secara geografis, pertambangan batubara PT. Dizamatra Powerindo terletak antara 3° 43'18,48" LS hingga 3°45'38,18" LS dan antara 103° 35'54,24" BT hingga 103°38'47,04" BT, di Pulau Sumatera, di Provinsi Sumatera Selatan, Kabupaten Lahat, Kecamatan Merapi Barat. Dimulai tahun 2010, PT. Dizamatra Powerindo telah memproduksi batubara sub-bituminous dengan karakteristik batubara rata-rata sebagai berikut:

- Calorific Value 4784.2 (kcal/kg GAR)
- Total Moisture 29% (ar)
- Total Sulphur 0.7% (adb)
- Ash Content 11.6% (adb) Volatile Matter 37.93 % (adb)

Fixed Carbon 36.86 % (adb) Produk ini digunakan untuk pasar domestik maupun untuk ekspor. Sesuai dengan referensi laporan teknis JORC 2012 (Australia), PT. Dizamatra Powerindo memiliki potensi sumber daya batubara yang dapat ditambang sebesar 205 juta ton (Blok B). Menurut laporan JORC (kode 2012) yang diterbitkan oleh PT. New Resource Mine Consultan (PT. NRM), sumber daya tambang perusahaan Blok B mencapai 205 juta ton.

#### **4.2 Gambaran Profil Responden Penelitian**

Dalam penelitian ini profil responden digambarkan mengenai jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Adapun profil responden yang terkumpul melalui pengumpulan kuesioner adalah sebagai berikut.

#### 4.2.1 Profil Responden Menurut Jenis Kelamin

Profil responden dengan berdasarkan jenis kelamin yang dibagi menjadi dua kategori, sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Profil Responden Menurut Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	121	71,6
2	Perempuan	48	28,4
<b>Total</b>		169	100

*Sumber : Data : Diolah dari Kuesioner, 2021*

Pada tabel 4.1 menunjukkan responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 121 orang persentasenya 71,6%, sedangkan perempuan sebanyak 48 orang dengan persentase 28,4%.

#### 4.2.2 Profil Responden Menurut Usia

Profil responden berdasarkan usia yang dibagi menjadi tiga kategori, sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Profil Responden Menurut Usia**

Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
< 25	36	21,3
26-40	94	55,6
>40	39	23,1
<b>Total</b>	169	100

*Sumber : Data : Diolah dari Kuesioner, 2021*

Pada tabel 4.2 menunjukkan profil usia responden dominan diantara 26 40 Tahun yaitu sebanyak 94 orang atau 55,6%, sedangkan yang paling sedikit yaitu pada usia <25 Tahun sebanyak 36 orang atau 21,3%.

### 4.2.3 Profil Responden Menurut Pendidikan

Profil responden berdasarkan pendidikan terakhir ada 3 kategori, sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Profil Responden Menurut Pendidikan**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMA	29	17,2
D3	62	36,7
Sarjana (S1)	78	46,2
<b>Total</b>	<b>169</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data : Diolah dari Kuesioner, 2021*

Pada tabel 4.3 menunjukkan responden terbanyak dengan pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 78 orang atau 46,2% dan paling sedikit yaitu pendidikan terakhir SMA sebanyak 29 orang dengan persentase 17,2%.

### 4.2.4 Profil Responden Menurut Masa Kerja

Profil responden berdasarkan lama bekerja dibagi menjadi 3 kategori. Ketiga kategori tersebut dapat dilihat pada tabel 4.4.

**Tabel 4.4**  
**Profil Responden Menurut Lama Bekerja**

<b>Lama Bekerja (Tahun)</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
<2	11	6,5
2 – 3	34	20,1
>3	124	73,4
<b>Total</b>	<b>169</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data : Diolah dari Kuesioner, 2021*

Pada tabel 4.4 dapat dinyatakan bahwa responden terbanyak dengan masa kerja yaitu selama >3 tahun atau 73,4% dan paling sedikit pada responden dengan masa kerja selama <2 Tahun yaitu sebanyak 11 orang atau 6,5%.

### 4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen penelitian ini dilakukan melalui uji validitas & reliabilitas dalam mengetahui apakah pernyataan - pernyataan didalam kuesioner sudah sesuai & reliabel untuk data penelitian.

#### 4.3.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menunjukkan valid atau tidak valid sebuah kuesioner dan melihat kuatnya hubungan antara variabel dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini dilakukan uji validitas terhadap tiga variabel yaitu motivasi ( $X_1$ ) dan variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) serta variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Uji validitas dapat dilakukan melalui perbandingan dengan nilai korelasi *pearson product moment* diperoleh dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS pada kolom CITS (*corrected item total correlation*) dengan nilai  $r$  pada tabel PMM (*Pearson product moment*). Nilai kritis tabel korelasi ( $r_{tabel}$ ) dengan  $n$  yaitu sebanyak 169 responden pada taraf signifikan ( $\alpha$ ) 5% yaitu 0,1510 pada  $r$  tabel *Pearson product moment*. Dibawah ini merupakan kriteria keputusan yaitu :

Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,1510), maka dinyatakan valid

Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (0,1510), maka dinyatakan tidak valid

**Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas**

Indikator	<i>Product Moment Pearson's</i> (r hitung)		r tabel	Keterangan
X1.1	0,658	>	0,151	Valid
X1.2	0,677	>	0,151	Valid
X1.3	0,593	>	0,151	Valid
X1.4	0,603	>	0,151	Valid
X1.5	0,652	>	0,151	Valid
X1.6	0,660	>	0,151	Valid
X1.7	0,727	>	0,151	Valid
X1.8	0,746	>	0,151	Valid
X1.9	0,527	>	0,151	Valid
X1.10	0,505	>	0,151	Valid
X2.1	0,601	>	0,151	Valid
X2.2	0,544	>	0,151	Valid
X2.3	0,598	>	0,151	Valid
X2.4	0,581	>	0,151	Valid
X2.5	0,638	>	0,151	Valid
X2.6	0,543	>	0,151	Valid
X2.7	0,681	>	0,151	Valid
X2.8	0,577	>	0,151	Valid
X2.9	0,658	>	0,151	Valid
Y.1	0,566	>	0,151	Valid
Y.2	0,580	>	0,151	Valid
Y.3	0,588	>	0,151	Valid
Y.4	0,724	>	0,151	Valid
Y.5	0,654	>	0,151	Valid
Y.6	0,731	>	0,151	Valid
Y.7	0,669	>	0,151	Valid
Y.8	0,708	>	0,151	Valid

Y.9	0,494	>	0,151	Valid
Y.10	0,563	>	0,151	Valid
Y.11	0,532	>	0,151	Valid

Sumber: Data : Diolah dari Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel 4.5, masing-masing indikator variabel motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan memiliki hasil nilai *product pearson's moment* dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,151) dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Semua indikator yang digunakan didalam penelitian ini variabel dinyatakan valid/relevan dan boleh digunakan sebagai item untuk pengumpulan data penelitian.

#### 4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan dalam mengukur jawaban responden dari pernyataan kuisoner dengan melihat kekonsistensian jawaban. Suatu variabel penelitian dapat dikatakan reliabilitas memadai jika nilai *Cronbach's alpha* sama dengan 0,70 atau lebih besar dari 0,70 (Ghozali, 2018). Dengan hasil pengujian menunjukkan koefisien *cronbach's alpha* lebih besar 0.5, maka variable dapat dikatakan reliabel (Sekaran & Bougie, 2016). Berikut ini merupakan adalah hasil uji reliabilitas instrumen dari setiap variabel yaitu motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan :

**Tabel 4.6. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cuut Off</i>	<i>N of Item</i>	Keterangan
1	Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,833	>0,70	10	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,780	>0,70	9	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (X <sub>3</sub> )	0,840	>0,70	11	Reliabel

Sumber: Data : Diolah dari Kuesioner, 2021

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa variabel motivasi mempunyai nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,833, variabel disiplin kerja



mempunyai nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,780, dan variabel kinerja karyawan mempunyai nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,840. Jadi secara menyeluruh, variabel tersebut mempunyai nilai *cronbach's alpha* di atas 0,7. Kesimpulan yang dapat diambil adalah item pernyataan dalam ke 5 variabel yang digunakan didalam penelitian ini adalah reliabel.

#### **4.4 Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Penelitian**

Perhitungan hasil variable bebas motivasi (  $X_1$  ), disiplin kerja (  $X_2$  ) dan variabel terikat kinerja karyawan (Y), maka frekuensi tanggapan responden pada item indikator variabel adalah:

##### **4.4.1 Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Motivasi ( $X_1$ )**

Berdasarkan dari hasil tabulasi data tanggapan responden terhadap 10 item pernyataan mengenai variabel motivasi oleh 169 orang responden serta persentasenya terdapat pada tabel 4.7, dengan begitu bisa dibuat tabulasi jumlah pernyataan semua responden di masing-masing dimensi, dibawah ini:

**Tabel 4.7. Bobot Tanggapan Responden Berkaitan dengan Variabel Motivasi**

Variabel	Pernyataan	1		2		3		4		5		Total
		STS	Bobot	TS	Bobot	N	Bobot	S	Bobot	SS	Bobot	Bobot
<b>A. Fisiologi</b>												
X1.1	Penghasilan saat ini dapat memenuhi kebutuhan perumahan	0	0	17	34	74	222	62	268	16	80	604
X1.2	Penghasilan saat ini telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga	0	0	24	48	58	174	69	276	18	90	588
<b>Rata-Rata Bobot Dimensi Fisiologi</b>		0		41		198		272		85		596
<b>B. Keamanan</b>												
X1.3	Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik	0	0	21	42	53	159	53	212	42	210	623
X1.4	Lingkungan kerja sudah cukup aman	0	0	15	30	44	132	64	256	46	230	648
<b>Rata-Rata Bobot Dimensi Keamanan</b>		0		36		145,5		234		220		635,5
<b>C. Sosial</b>												
X1.5	Saya melakukan interaksi sosial pada sesama rekan kerja	0	0	8	16	31	93	69	276	61	305	690
X1.6	Saya mendapatkan pengakuan dari atasan jika melakukan pekerjaan dengan baik	0	0	7	14	27	81	72	288	288	315	698
<b>Rata-Rata Dimensi Sosial</b>		0		15		87		282		310		694
<b>D. Penghargaan</b>												
X1.7	Atasan belum pernah menegur karyawan dengan kata – kata kasar	0	0	7	14	27	81	73	292	62	310	697

X1.8	Atasan memberikan pujian serta penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi dan melakukan pekerjaan dengan baik	0	0	6	12	22	66	76	304	65	325	707
<b>Rata-Rata Bobot Dimensi Penghargaan</b>		0		13		73,5		298		317,5	702	
<b>E. Aktualisasi</b>												
X1.9	Pekerjaan dibidang ini membuat skill dan potensi saya berkembang	0	0	7	14	41	123	88	352	33	165	654
X.10	Saya mendapatkan kesempatan mengikuti kegiatan pekerjaan	0	0	9	18	36	108	81	324	43	215	665
<b>Rata-Rata Bobot Dimensi Aktualisasi</b>		0		16		115,5		338		190	659,5	

*Sumber: Data : Diolah dari Kuesioner, 2021*

Berdasarkan Tabel 4.7 menunjukkan persepsi responden mengenai variabel motivasi ( $X_1$ ) yang terdiri dari 10 pernyataan yang meliputi Fisiologi, Keamanan, Sosial, Penghargaan, dan Aktualisasi dari teori Maslow (dalam Sedarmayanti 2017:155). Hasil tanggapan responden pada dimensi fisiologi menunjukkan bahwa jumlah rata – rata bobot dimensi fisiologi mendapatkan angka terkecil yaitu 596, dengan begitu perusahaan harus lebih memperhatikan kebutuhan fisiologis karyawannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan berharap penghasilan yang diperoleh dari perusahaan selama bekerja dapat memenuhi kebutuhan perumahan, selain itu penghasilan yang diperoleh dapat mencukupi kebutuhan ekonomi dan keluarga. Pemenuhan kebutuhan fisiologi ini sangat penting agar

karyawan merasa tercukupi akan kebutuhannya selama bekerja sehingga nantinya diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut secara sendirinya.

Hasil tanggapan responden pada dimensi keamanan menunjukkan bahwa jumlah rata – rata bobot dimensi keamanan sebesar 635,5. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan merasa keselamatan kerja di perusahaan sudah diperhatikan dengan baik, selain itu lingkungan kerja sudah cukup aman. Keamanan di tempat kerja sangat penting agar karyawan merasa tenang dan nyaman didalam bekerja, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil tanggapan responden pada dimensi sosial menunjukkan bahwa jumlah rata – rata bobot dimensi social sebesar 694. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan melakukan interaksi sosial pada sesama rekan kerja dan karyawan mendapatkan pengakuan dari atasan jika melakukan pekerjaan dengan baik. Dimensi sosial ini penting dilakukan antara karyawan didalam bekerja, agar pekerjaan selesai dengan baik diperlukan interaksi sosial antara karyawan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil tanggapan responden pada dimensi penghargaan menunjukkan bahwa jumlah rata – rata bobot dimensi penghargaan menjadi angka terbesar yaitu 702, Hal tersebut menunjukkan bahwa atasan belum pernah menegur karyawan dengan kata – kata kasar dan atasan memberikan pujian serta penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi dan melakukan pekerjaan dengan baik. Penghargaan dan pujian ini penting diberikan kepada karyawan, ini diharapkan timbulnya motivasi

atau dorongan didalam diri karyawan untuk lebih semangat didalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil tanggapan responden pada dimensi aktualisasi menunjukkan bahwa jumlah rata – rata bobot dimensi aktualisasi sebesar 659,5. Hal tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan yang karyawan lakukan membuat skill dan potensi karyawan berkembang serta mendapatkan kesempatan mengikuti kegiatan pekerjaan. Aktualisasi ini diharapkan mampu membuat karyawan memiliki kesempatan untuk berkreaktifitas didalam bekerja serta dapat melatih skill yang dimilikinya, sehingga karyawan bisa berkembang dan dapat meningkatkan kinerja.

Dari keseluruhan hasil tanggapan responden untuk variabel motivasi ( $X_1$ ) dapat disimpulkan bahwa dari kelima dimensi motivasi, rata – rata bobot terbesar yaitu pada dimensi penghargaan sebesar 702. Hal ini berarti bahwa penghargaan yang diberikan kepada karyawan sudah sangat baik. Rata – rata terendah dengan angka 596 yaitu pada dimensi fisiologi. Hal ini berarti bahwa masih ada karyawan yang merasa kebutuhan fisiologinya belum terpenuhi secara merata.

#### **4.4.2 Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )**

Berdasarkan hasil tabulasi tanggapan responden terhadap 9 pernyataan disiplin kerja, 169 responden yang persentasenya ditunjukkan pada Tabel 4.8, dapat ditabulasikan berdasarkan jumlah pernyataan semua responden dalam setiap dimensi seperti tabel 4.8 di bawah ini.

**Tabel 4.8. Tanggapan Responden Berkaitan dengan Variabel Disiplin Kerja**

Variabel	Pernyataan	1		2		3		4		5		Total
		STS	Bobot	TS	Bobot	N	Bobot	S	Bobot	SS	Bobot	Bobot
<b>A. Ketepatan Waktu</b>												
X2.1	Karyawan ini pergi ke kantor dengan tepat waktu	0	0	6	12	27	81	94	376	42	210	679
X2.2	Karyawan ini menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	0	0	14	28	36	10,8	84	336	35	175	647
<b>Rata-Rata Bobot Dimensi Ketepatan Waktu</b>		0		20		94,5		356		192,5		663
<b>B. Pemanfaatan Sarana</b>												
X2.3	Karyawan ini memanfaatkan sarana kantor dengan baik	0	0	3	6	35	105	87	348	44	220	679
X2.4	Karyawan ini menggunakan sarana kantor dengan berhati-hati	0	0	4	8	32	96	86	344	47	235	683
<b>Rata-Rata Bobot Dimensi Pemanfaatan Sarana</b>		0		7		100,5		346		227,5		681
<b>C. Tanggung Jawab Tinggi</b>												
X2.5	Karyawan ini bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya	0	0	7	14	39	117	80	320	43	215	666
X2.6	Karyawan ini bertanggung jawab mengikuti prosedur perusahaan	0	0	3	6	24	72	87	348	55	275	701

<b>Rata-Rata Bobot Dimensi Tanggung Jawab Tinggi</b>		0	10	94,5	334	245	683,5					
<b>D. Ketaatan Aturan</b>												
X2.7	Kayawan ini mengikuti ketetapan jam kerja perusahaan	1	1	7	14	21	63	90	360	50	250	688
X2.8	Karyawan ini bekerja sesuai tugas dan fungsinya	0	0	6	12	39	112	67	268	57	285	677
X2.9	Karyawan ini taat dalam menggunakan alat dan fasilitas perusahaan	1	1	6	12	27	81	81	324	54	270	688
<b>Rata-Rata Bobot Dimensi Ketaatan Aturan</b>		0,7	12,7	85,3	317,3	268,3	684,3					

Sumber: Data : Diolah dari Kuesioner, 2021

Berdasarkan Tabel 4.8 menunjukkan persepsi responden mengenai variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) yang terdiri dari 9 pernyataan yang meliputi ketepatan waktu, pemanfaatan sarana, tanggung jawab tinggi, dan ketaatan aturan sesuai teori dari Lateiner (Permatasari, dkk 2015:3). Hasil tanggapan responden pada dimensi ketepatan waktu menunjukkan bahwa jumlah rata – rata bobot terendah yaitu dimensi ketepatan waktu sebesar 663. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih ada beberapa karyawan pergi ke kantor dengan tidak tepat waktu dan menyelesaikan tugas dengan tidak tepat waktu. Ketepatan waktu ini sangat penting agar karyawan disiplin didalam bekerja. Efisiensi waktu dalam menyelesaikan tugas diharapkan dapat mencapai target perusahaan. Ketepatan waktu selama bekerja akan lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil tanggapan responden pada dimensi pemanfaatan sarana menunjukkan jumlah rata – rata bobot dimensi pemanfaatan sarana sebesar 681. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan sarana kantor dengan baik dan menggunakan sarana kantor dengan berhati-hati. Pemanfaatan sarana kantor ini penting dilakukan oleh karyawan untuk menunjang atau membantu didalam proses menyelesaikan pekerjaan. Sarana kantor yang digunakan dengan semestinya dan berhati-hati didalam menggunakannya diharapkan untuk menjaga keberlangsungan sarana tersebut baik berupa peralatan maupun penunjang pekerjaan. Sarana dan prasarana ini mampu mepercepat penyelesaian tugas atau pekerjaan karyawan sehingga menjadi efektif dan efesien.

Hasil tanggapan responden pada dimensi tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa jumlah rata – rata bobot dimensi tanggung jawab tinggi sebesar 683,5. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya dan karyawan bertanggung jawab mengikuti prosedur perusahaan. Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi membuat karyawan memiliki kinerja yang baik. Tanggung jawab tinggi seorang karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan dengan mengikuti prosedur perusahaan akan membantu tercapainya target perusahaan. Hal ini diharapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil tanggapan responden pada dimensi ketaatan aturan menunjukkan bahwa jumlah rata – rata bobot terbesar yaitu dimensi ketaatan aturan sebesar 684,3. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan mengikuti ketetapan jam kerja perusahaan, bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya serta taat dalam



menggunakan alat dan fasilitas perusahaan. Ketaatan terhadap aturan perusahaan sangatlah penting, dimana karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi akan selalu mentaati peraturan yang ada. Ketaatan terhadap aturan ini akan membuat kinerja karyawan terlihat. Karyawan yang sering melanggar aturan perusahaan akan mendapatkan sanksi dari atasannya. Semakin tinggi ketaatan karyawan terhadap aturan perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dari keseluruhan hasil tanggapan responden untuk variabel disiplin kerja( $X_2$ ) dapat disimpulkan bahwa dari keempat dimensi disiplin kerja, rata – rata bobot terbesar sebesar 684,5 yaitu pada dimensi ketaatan aturan. Hal ini berarti bahwa ketaatan karyawan terhadap aturan perusahaan sudah sangat baik. Rata – rata bobot terendah dengan angka 663 yaitu pada dimensi ketepatan waktu. Hal ini berarti bahwa masih ada karyawan yang pergi ke kantor terlambat dan menyelesaikan tugas tidak tepat waktu.

#### **4.4.3 Tanggapan Responden Berdasarkan Kinerja (Y)**

Hasil tabulasi jawabannya responden pada 11 pernyataan terkait kinerja pegawai, 169 responden menjawab yang persentasenya ditunjukkan pada Tabel 4.9. Hal ini dapat ditabulasikan untuk jumlah pernyataan dari semua responden untuk setiap dimensi, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.9 di bawah ini.

**Tabel 4.9. Bobot Tanggapan Responden Berkaitan dengan Variabel Kinerja**

Variabel	Pernyataan	1		2		3		4		5		Total Bobot
		STS	Bobot	TS	Bobot	N	Bobot	S	Bobot	SS	Bobot	
<b>A. Kualitas</b>												
Y.1	Meja kerja karyawan ini selalu rapi	0	0	2	4	49	147	85	340	33	165	656
Y.2	Karyawan ini mengerjakan pekerjaan dengan teliti	1	1	6	12	41	123	84	336	37	185	657
Y.3	Karyawan ini yang dapat diandalkan dalam mencapai target perusahaan	0	0	6	12	34	102	88	352	41	205	671
<b>Rata-Rata Bobot Dimensi Kualitas</b>		0,3		9,3		124		342,7		185		661,3
<b>B. Kuantitas</b>												
Y.4	Karyawan ini selalu datang tepat waktu	0	0	15	30	60	180	61	244	33	165	619
Y.5	Selama bekerja disini kepuasan kerja karyawan ini terpenuhi	0	0	10	20	40	120	82	328	37	185	653
Y.6	Hasil kerja karyawan ini selalu bagus dan baik	0	0	13	26	55	165	74	296	27	135	622
<b>Rata-Rata Bobot Dimensi Kuantitas</b>		0		25,3		155		289,3		161,7		631,3
<b>C. Penggunaan Waktu Dalam Bekerja</b>												
Y.7	Karyawan ini tidak pernah terlambat saat hendak bekerja	0	0	15	30	48	144	75	300	31	155	629
Y.8	Karyawan ini selalu hadir dikantor setiap hari	0	0	1	2	37	111	97	388	34	170	671

Y.9	Karyawan ini mempunyai waktu kerja yang efektif	1	1	0	0	29	87	93	372	46	230	690
<b>Rata-Rata Bobot Dimensi Penggunaan Waktu Dalam Bekerja</b>		0,3		10,7		114		353,3		185		663,3
<b>D. Kerja Sama</b>												
Y.10	Sesama rekan kerja karyawan ini menjalin kekompakan	0	0	6	12	25	75	99	396	39	195	678
Y.11	Jalinan kerja sesama karyawan ini selalu terjalin	0	0	3	6	34	102	96	384	36	180	672
<b>Rata-Rata Bobot Kerjasama</b>		0		9		88,5		390		187,5		675

*Sumber: Data : Diolah dari Kuesioner, 2021*

Berdasarkan Tabel 4.9 menunjukkan persepsi responden mengenai variabel kinerja karyawan (Y) dengan 11 pernyataan yang meliputi kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam bekerja, dan kerjasama, sesuai dengan teori Miner (Emron 2016:195). Hasil tanggapan responden pada dimensi kualitas menunjukkan bahwa jumlah rata – rata bobot dimensi kualitas sebesar 661,3. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki kualitas kerja yang baik, ini ditunjukkan dengan pernyataan meja kerja karyawan yang selalu rapi, karyawan mengerjakan pekerjaan dengan teliti serta karyawan dapat diandalkan dalam mencapai target perusahaan. Kualitas kerja ini penting agar karyawan terbiasa melakukan hal kecil yang berdampak besar didalam bekerja. Kualitas kerja karyawan ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil tanggapan responden pada dimensi kuantitas menunjukkan bahwa jumlah rata – rata bobot terendah yaitu dimensi kuantitas sebesar 631,3. Dengan rendahnya dimensi kuantitas perlu menjadi perhatian lebih untuk

meningkatkan. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa masih ada beberapa karyawan tidak datang tepat waktu, selama bekerja kepuasan karyawan belum terpenuhi dan hasil kerja karyawan kurang bagus dan baik. Kuantitas kerja karyawan yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Hasil tanggapan responden pada dimensi penggunaan waktu dalam bekerja menunjukkan bahwa jumlah rata – rata bobot dimensi penggunaan waktu dalam bekerja sebesar 663,3. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan tidak pernah lambat saat hendak bekerja, karyawan selalu hadir dikantor setiap hari dan mempunyai waktu kerja yang efektif. Hal ini karena karyawan merasa didalam bekerja tidak pernah terlambat, hadir dikantor setiap hari dan mempunyai waktu kerja yang efektif. Walaupun demikian, masih ada yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Ini berarti masih ada karyawan yang datang datang terlambat dan tidak setiap hari datang kekantor dan tidak mempunyai waktu kerja yang efektif. Penggunaan waktu dalam bekerja yang efektif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil tanggapan responden pada dimensi kerja sama menunjukkan bahwa jumlah rata – rata bobot terbesar yaitu dimensi kerja sama sebesar 675. Hal tersebut menunjukkan bahwa sesama rekan kerja karyawan menjalin kekompakan dan jalinan kerja sama karyawan ini selalu terjalin. Hal ini karena karyawan merasa didalam bekerja selalu menjalin kerjasama team antara rekan kerja. Dengan demikian tugas yang dikerjakan menjadi lebih cepat selesai dan sesuai dengan target perusahaan. Kerjasama yang efektif antara karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dari keseluruhan hasil tanggapan responden untuk variabel kinerja karyawan (Y) dapat disimpulkan bahwa dari keempat dimensi kinerja karyawan, rata – rata bobot terbesar diangka 675 yaitu pada dimensi penggunaan kerjasama. Hal ini berarti bahwa karyawan melakukan kerjasama didalam bekerja sudah sangat baik. Rata – rata bobot diangka 631,3 yaitu pada dimensi kuantitas. Hal ini berarti bahwa masih ada karyawan yang merasa kurang puas didalam bekerja, hasil kerja karyawan yang kurang bagus menyebabkan tidak tercapainya target perusahaan.

#### **4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dilakukan dalam mencari jika didalam persamaan analisis regresi linier tidaklah terdapat hubungan antara variabel bebas, apakah variasi residual mutlaknya sama/tidak, dan apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linier. Persyaratan didalam penelitian ini yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas juga uji heteroskedastisitas. Hasil dari uji asumsi klasik diproses melalui program *SPSS* versi 24.0 *for windows*, sebagai berikut:

##### **4.5.1 Hasil Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah uji untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik jika memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing – masing variabel tetapi pada nilai residualnya (Ghozali, 2018), pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnow* atau K-S dengan bantuan fasilitas *SPSS*. Kriteria yang digunakan dalam uji ini adalah dengan membandingkan antara tingkat signifikansi yang didapat dengan

tingkat alpha yang digunakan yaitu 5% (0,05), dimana data tersebut dikatakan berdistribusi normal bila  $\text{sig} > \alpha$ .

**Tabel 4.10. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		169
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,46238437
Most Extreme Differences	Absolute	,043
	Positive	,043
	Negative	-,032
Test Statistic		,043
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

*Sumber : Data : Diolah dari Kuesioner, 2021*

Berdasarkan uji normalitas yang ditunjukkan pada Tabel 4.10, terlihat bahwa besarnya nilai Asymp. tanda (2-tailed) adalah 0,200 yang lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji untuk melihat ada atau tidaknya kolerasi antara variabel – variabel yang bebas dalam model regresi linier berganda. Jika ada kolerasi yang tinggi diantara variabel – variabel bebasnya, maka hubungannya antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu (Ghozali, 2018). Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Nilai *cutoff* yang umum dipanggil untuk menunjukkan

adanya multikolinieritas adalah nilai  $Tolerance \leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ . Dalam penelitian ini hasil dari uji multikolinieritas, yaitu:

**Tabel 4.11. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,177	3,386		4,482	,000		
	Motivasi	,206	,068	,209	3,027	,003	,898	1,113
	Disiplin Kerja	,540	,086	,435	6,307	,000	,898	1,113

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data : Diolah dari Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel motivasi dan disiplin kerja yaitu 0,898 dan 0,898, sehingga semua variabel bebas punya nilai *tolerance*  $\geq 0,10$ , hasil perhitungan nilai VIF variable motivasi dan disiplin kerja yaitu 1,113 dan 1,113, sehingga semua variabel mempunyai nilai  $VIF \leq 10$ . Dapat disimpulkan model regresi tidak ada gejala dari multikolinieritas.

#### 4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji untuk melihat apakah terdapat ketidak samaan varians dari residual suatu pengamatan, ke pengamatan yang lain. Jika terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan, ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas maka model regresi tersebut memenuhi sesuai persyaratan (Ghozali, 2018). Untuk melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Glejser. Model regresi tidak mengandung adanya

heteroskedastisitas bila nilai signifikansi variabel bebasnya terhadap nilai *absolute residual statistic* di atas  $\alpha = 0,05$ .

**Tabel 4.12. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,348	2,033		3,615	,000
	Motivasi	-,027	,041	-,053	-,650	,517
	Disiplin Kerja	-,077	,051	-,121	-1,496	,137

a. Dependent Variable: ABS\_RES

*Sumber : Data : Diolah dari Kuesioner, 2021*

Berdasarkan Tabel 4.12 menunjukkan masing-masing model mempunyai nilai signifikansi  $> 0,05$ . Sehingga model regresi penelitian ini tidak ada kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dengan kata lain tidaklah terjadinya heteroskedastisitas.

## 4.6 Hasil Analisis Penelitian

### 4.6.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini berkaitan dengan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dizamatra Powerindo. Analisis regresi berganda digunakan dalam analisis uji hipotesis didalam penelitian. Berikut merupakan hasil dari analisis regresi berganda menggunakan program *IBM SPSS Statistics 24.0*



**Tabel 4.13. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,177	3,386		4,482	,000
	Motivasi	,206	,068	,209	3,027	,003
	Disiplin Kerja	,540	,086	,435	6,307	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data : Diolah dari Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya menjadi :

$$Y = \alpha + \beta_1. X_1 + \beta_2. X_2 + e$$

Interprestasi dari koefisien regresi :

1).  $\alpha = 15,177$  secara statistik nilai constant sebesar 15,177 yaitu variabel motivasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) tidak mengalami perubahan = 0, maka kinerja karyawan (Y) akan sebesar konstanta 15,177.

2).  $\beta_1 = 0,206$  secara statistik memperlihatkan adanya pengaruh positif antara variabel motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,206 yaitu setiap terjadi kenaikan motivasi sebesar 1 satuan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,206 satuan tetapi syaratnya variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan.

3).  $\beta_2 = 0,540$  secara statistik memperlihatkan adanya pengaruh positif antara variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,540 yaitu jika setiap terjadi kenaikan disiplin kerja sebesar 1 satuan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,540 satuan tetapi syaratnya variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan.

- 4). Dari persamaan diatas maka dapat dibuat persamaan regresi penelitian ini adalah :  $Y = 15,177 + 0,206 X_1 + 0,540 X_2 + e$ , dengan variable disiplin kerja lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan karena t statistik  $X_2$  lebih besar dan tingkat signifikannya juga lebih besar.

#### 4.6.2 Hasil Uji Koefisien Kolerasi (r) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Analisis Kolerasi digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antar variabel yang diteliti. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis koefisien berganda.

Adapun hasil pengujian korelasi berganda adalah seperti tabel di bawah ini.

**Tabel 4.14. Hasil Uji Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,539 <sup>a</sup>	,291	,282	4,48919

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber: Data : Diolah dari Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,539 atau sebesar 53,9%. Hal tersebut menunjukkan korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen sedang, dimana nilai tersebut berada di kisaran 0,40- 0,599 yang dapat dilihat pada tabel 3.3. Hal ini berarti hubungan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dizamatra Powerindo adalah hubungan yang sedang.

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi total motivasi (X<sub>1</sub>), dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) dinyatakan

dalam persentase. Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada tabel 4.14 dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,291, dengan begitu 29,1% variasi variabel kinerja karyawan bisa diperjelas dengan variasi 2 variabel motivasi ( $X_1$ ) & disiplin kerja ( $X_2$ ). Tersisa sebesar 70,9% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian seperti kompensasi, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

## 4.7 Hasil Uji Hipotesis

### 4.7.1 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Secara parsial pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t-test, uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable penjelas/independen digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial variable motivasi ( $X_1$ ), dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji-t dapat dilihat pada tabel 4.15 sebagai berikut.

**Tabel 4.15. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,177	3,386		4,482	,000
	Motivasi	,206	,068	,209	3,027	,003
	Disiplin Kerja	,540	,086	,435	6,307	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data : Diolah dari Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel 4.15 , nilai *degree of freedom* (df) =  $n-k = 169-2 = 167$  dengan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  terdapat nilai t-tabel untuk nilai data penelitian ini yaitu 1,974. Penjelasan sebagai berikut:

1. Nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar 3,027 dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel} = 1,974$  dan nilai signifikan sebesar 0,003 bila di bandingkan dengan nilai alpha  $\alpha 0,003 < 0.05$ , maka nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$ , dan nilai signifikan  $<$  nilai  $\alpha=0,05$ . Dengan begitu hipotesis pertama diterima. Maka secara statistik dalam uji 2 sisi pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5%, secara parsial motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Dizamatra Powerindo, maka hipotesis diterima.
2. Nilai  $t_{hitung}$  variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 6,307 dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel} = 1,974$  dan nilai signifikan sebesar 0,000 bila di bandingkan dengan nilai alpha  $\alpha 0,000 < 0.05$ , maka nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$ , dan nilai signifikan  $<$  nilai  $\alpha=0,05$ . Dengan begitu hipotesis kedua diterima. Artinya secara statistik untuk uji 2 sisi pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5%, secara parsial disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Dizamatra Powerindo, maka hipotesis diterima.
3. Variable disiplin kerja lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan karena t statistik  $X_2$  lebih besar dan tingkat signifikannya juga lebih besar dari  $X_1$ , maka hipotesis diterima.

#### 4.7.2 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Secara simultan, pengujian hipotesis dengan uji F-test, uji statistik F pada hakikatnya memperlihatkan apakah seluruh variabel bebas yang dimasukkan dalam model punya pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel terikat. Uji F-test dilakukan dalam menguji pengaruh motivasi ( $X_1$ ), dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data terdapat hasil pengujian, yaitu:

**Tabel 4.16. Hasil Kelayakan Model (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1371,430	2	685,715	34,026	,000 <sup>b</sup>
	Residual	3345,363	166	20,153		
	Total	4716,793	168			

Sumber : Data : Diolah dari Kuesioner, 2021

Berdasarkan hasil pada tabel 4.16, mempunyai tingkat keyakinan 95%, kesalahan 5% dan derajat bebas pembilang 2 dan derajat penyebut 166, nilai  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 3,05, dan nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 34,026, dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Ini berarti bahwa motivasi ( $X_1$ ), dan disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian model regresi linear yang diperoleh layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## **4.8 Pembahasan Hasil Penelitian**

### **4.8.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Dizamatra Powerindo)**

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini hipotesis pertama diterima. Jadi secara statistik untuk uji dua sisi secara parsial motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Dizamatra Powerindo. Hal ini dikarenakan motivasi yang diberikan pimpinan pada PT. Dizamatra Powerindo secara keseluruhan adalah sangat baik.

Menurut Gibson (dalam Agnus, 2020 : 3), kinerja individual dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. Faktor motivasi mempunyai hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Dengan adanya dorongan atau motivasi maka kinerja karyawan akan optimal.

Hasil dari frekuensi jawaban kuisisioner responden yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dizamatra Powerindo juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur Avni Roazalia (2015) ; Chandra (2017) ; Kenny (2018); Rukhayati (2018) ; Panca (2019); Jasman (2019); Suwanto (2019); dan Salman (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda pendapat dengan teori Luhur (2014 :342) bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil bobot tanggapan responden terendah ada di dimensi fisiologi yaitu 596, dengan begitu perusahaan harus lebih memperhatikan

kebutuhan fisiologis karyawannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan berharap penghasilan yang diperoleh dari perusahaan selama bekerja dapat memenuhi kebutuhan perumahan, selain itu penghasilan yang diperoleh dapat mencukupi kebutuhan ekonomi dan keluarga. Pemenuhan kebutuhan fisiologi ini sangat penting agar karyawan merasa tercukupi akan kebutuhannya selama bekerja sehingga nantinya diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut secara sendirinya.

Berdasarkan hasil bobot tanggapan responden tertinggi ada di dimensi penghargaan yaitu 702, Hal tersebut menunjukkan bahwa atasan belum pernah menegur karyawan dengan kata – kata kasar dan atasan memberikan pujian serta penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi dan melakukan pekerjaan dengan baik. Penghargaan dan pujian ini penting diberikan kepada karyawan, ini diharapkan timbulnya motivasi atau dorongan didalam diri karyawan untuk lebih semangat didalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pernyataan dari jawaban responden yang sebagian besar setuju dengan motivasi yang lebih mengarahkan kepada penghargaan yang diberikan kepada karyawan. Pimpinan PT. Dizamatra Powerindo perlu memberikan penghargaan kepada karyawan yang dinilai mampu bekerja dengan baik serta mencapai target perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan memotivasi karyawan lainnya didalam bekerja. Karyawan yang diberikan penghargaan nantinya dapat lebih semangat lagi didalam bekerja, dan memberikan contoh kepada karyawan lainnya. Perusahaan mengharapakan bahwa karyawan dapat termotivasi dengan

penghargaan yang diberikan dan mampu meningkatkan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya.

#### **4.8.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Dizamatra Powerindo)**

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis kedua diterima. Jadi secara statistik untuk uji dua sisi, secara parsial disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Dizamatra Powerindo. Hal ini dikarenakan disiplin kerja yang ada pada PT. Dizamatra Powerindo akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kuat lemahnya disiplin kerja karyawan ikut menentukan besar kecilnya kinerja karyawan tersebut.

Sutrisno (2017:47) Mengemukakan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yaitu : "Semakin baik disiplin kerja seorang pegawai/karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai". (Mangkunegara dan Waris, 2015) menyatakan teori yang sama, Disiplin kerja termasuk bekerja tepat waktu, ketaatan dalam melaksanakan pekerjaannya. Singkatnya, bekerja tepat waktu adalah bagian dari disiplin kerja yang taat dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.

Hasil dari frekuensi jawaban kuisisioner responden memperlihatkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dizamatra Powerindo yang sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Nur Avni Roazalia (2015) ; Chandra (2017) ; Kenny (2018); Rukhayati (2018) ; Panca (2019); Natalia (2019); Desti (2019); Petrina (2019) dan Salman (2020) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda pendapat



dengan teori Nelizulfa (2018:9) bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil bobot tanggapan responden terendah ada di dimensi ketepatan waktu sebesar 663. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih ada beberapa karyawan pergi ke kantor dengan tidak tepat waktu dan menyelesaikan tugas dengan tidak tepat waktu. Ketepatan waktu ini sangat penting agar karyawan disiplin didalam bekerja. Efisiensi waktu dalam menyelesaikan tugas diharapkan dapat mencapai target perusahaan. Ketepatan waktu selama bekerja akan lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Bobot tanggapan responden terendah ada di dimensi ketaatan aturan sebesar 684,3. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan mengikuti ketentuan jam kerja perusahaan, bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya serta taat dalam menggunakan alat dan fasilitas perusahaan. Ketaatan terhadap aturan perusahaan sangatlah penting, dimana karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi akan selalu mentaati peraturan yang ada. Ketaatan terhadap aturan ini akan membuat kinerja karyawan terlihat. Karyawan yang sering melanggar aturan perusahaan akan mendapatkan sanksi dari atasannya. Semakin tinggi ketaatan karyawan terhadap aturan perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Jawaban responden yang sebagian besar setuju mengenai disiplin kerja yang lebih mengarahkan kepada ketaatan aturan karyawan. Karyawan yang taat terhadap aturan perusahaan seperti taat pada jam kerja, bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya dan menggunakan alat dan fasilitas perusahaan dengan baik. Hal ini

diharapkan karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik sesuai dengan rencana perusahaan dan target yang sudah ditentukan. Sehingga nantinya disiplin kerja ini akan memberikan contoh kepada karyawan-karyawan baru di perusahaan. Hal ini sangat penting, mengingat bahwa disiplin kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik dari sebelumnya

## **4.9 Implikasi Penelitian**

### **4.9.1 Implikasi Teoritis**

Hasil penelitian yang menunjukkan motivasi dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dizamatra Powerindo. Dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja. Faktor motivasi mempunyai hubungan langsung dengan kinerja karyawan. Dengan adanya dorongan atau motivasi maka kinerja karyawan dapat menjadi optimal. Semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi kinerja. Serta semakin tinggi dan efektif, semakin tinggi kinerja. Hal ini juga sama dengan teori Gibson (dalam Agnus, 2020 : 3) yaitu kinerja individual dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. Kedisiplinan kerja dalam menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab serta mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sesuai dengan dikemukakan oleh Sutrisno (2017:47)

yaitu "Semakin baik disiplin kerja seorang pegawai/karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai".

#### **4.9.2 Implikasi Praktis**

Implikasi dari penelitian ini adalah peningkatan motivasi kerja akan menciptakan kinerja pada karyawan yang maksimal seperti memberikan bonus maupun penghargaan terhadapnya, jika kebutuhan karyawan telah terpenuhi maka akan terdorong juga motivasi karyawan tersebut. Untuk mencapai kedisiplinan maksimal perusahaan harus mempertegas dan memperjelas tentang peraturan yang ada diperusahaan, pemimpin harus memberikan sanksi untuk karyawan yang telah melanggar peraturan perusahaan dengan begitu karyawan akan segan untuk melanggar peraturan perusahaan. Dengan begitu penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi manajemen dalam membuat kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang sudah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil, yaitu:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dizamatra Powerindo.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dizamatra Powerindo.
3. Variabel yang lebih dominan yaitu variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dizamatra Powerindo.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka saran yang dapat disampaikan oleh penulis adalah sebagai berikut :

##### **Bagi Pihak PT.Dizamatra Powerindo**

1. Motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja PT. Dizamatra Powerindo perlu meningkatkan kebutuhan fisiologi karyawan. Perusahaan sebaiknya memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawannya. Hal tersebut nantinya dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja agar lebih baik.

2. Untuk Disiplin Kerja, Pimpinan diharapkan lebih memperhatikan dimensi ketepatan waktu, agar tidak lagi ada karyawan yang datang terlambat dan menyebabkan tugas yang dikerjakan tidak tepat waktu. Mengingat disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pada PT. Dizamatra Powerindo.
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Dizamatra Powerindo harus dapat memahami motivasi apa yang perlu diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri serta memberikan keuntungan bagi perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian perusahaan perlu meningkatkan kebutuhan fisiologi karyawan.

#### **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang belum diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya agar mendapatkan hasil yang lebih baik.

Masih ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdapat dua variabel saja, motivasi dan disiplin kerja, sedangkan masih banyak faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuisioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agnus, Devianalita. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Unit Shared Service PT. Telkom Akses Area Riau Daratan*. Jurnal Ilmu Administrasi, Vol 7, Edisi II
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astria, Kenny. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang*. Jurnal Mandiri, Vol. 2, No. 1
- Aristo. 2016. *Pengaruh Produk, Harga, Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Woless Chips*. PERFORMA : Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis, Vol.1, No.4, Hal 441-447.
- Ayer, Johannes Eliezer, dkk. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori*. Jurnal Ilmiah Sosial Ekonomi Pertanian. Volume 12 Nomor 3A.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta
- Edy, Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Edy, Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan ke-9*. Jakarta: Kencana.
- Ekhsan, Muhammad. 2019. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, Volume 13 No. 1
- Ekundayo, Olueyomi Ayoade dan Emmanuel Ademila Ajanaku. 2017. *The Impact of Motivation on Employee Performance in selected Insurance Companies in Nigeria*. International Journal Of Social Science and Conflict Management. Vol 2, No. 4
- Farisi, Salman, dkk. 2020. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*. Jurnal Humaniora. Vol. 4, No. 1
- Funga, Elibariki. 2016. *Effects of Motivation on Employees Performance: A Case of Vice President's Office in Dar es Salaam*. Journal Of Business Management.

- Gabriella, Petrina dan Hendy Tannady. 2019. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN 8 Bekasi*. Jurnal Hal: 121 – 124.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ketu)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Jasman Saripuddin dan Beby Silvy. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Nasional, Vol. 2 No. 1
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kristanti, Desi dan Ria Lestari. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri)*. Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis 4 (2), 107-116
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Luhur, Raden Yohanes. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT Bank Panin Tbk*. Jurnal OE, Volume VI, No. 3
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mohamud, dkk. 2017. *The effect of motivation on employee performance: case study in hormuud company in mogadishu somalia*. *International Journal Of Development Research*. Vol 7.
- Mulyanto, dan Lenny C Nawangsari. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kontrak Di Politeknik Negeri Jakarta Depok Jawa Barat*. Vol 7, No. 1
- Nelizulfa, Aulia. 2018. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar)*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis.



- Omolo, Pamela Akinyi. 2015. *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County*. *Journal Of Human Resource*. Vol 5, No. 2
- Permatasari, dkk. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*, Jurnal Vol 25 No 1, Agustus 2015.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rukhayati. 2018. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise*. *Jurnal Sinar Manajemen*, Vol 5, No 2
- Rozalia, dkk. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 26 No. 2
- Sari, Anisa Yunita dan Fitri Rofiyarti. 2017. *Penerapan Disiplin Sebagai Bentuk Pembinaan Pendidikan Karakter Terhadap Anak Usia Dini*. Vol 3, No. 03
- Sari, Mawar dan Fatkhatul. 2018. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang*. *Jurnal Agri-SosioEkonomi*. Vol. 02 No. 02.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi* , Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Susanto, Natalia. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka*. *Jurnal AGORA*, Vol 7 No. 1
- Sutanto, dkk. 2018. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Fluid Indonesia*. *Jurnal ilmu manajemen*, Volume 14, No. 1
- Sutrisno, dkk. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*

- Pegawai Dikantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. Jurnal Manajemen, Volume 2 No.2*
- Suwanto. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen SDM, Vol 3, No 1*
- Putri, Ekawati Ningtyas, dkk. 2019. *Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Bandung Super Model Malang), Jurnal Vol. 8, No.1, Januari 2019, hal. 26-32.*
- Purnomo, dkk. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 48 No. 1*
- Utami, Wikan Budi. 2017. *Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AAS. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, Vol 03, No. 02*
- Waiyaki, dan Elizabeth Wairimu. 2017. *Effect of Motivation on Employee Performance: A Case of Pam Golding Properties Limited, Nairobi. Journal Of Business*

## ***Lampiran 1. Kuesioner Penelitian***

### ***KUESIONER PENELITIAN***

#### **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Dizamatra Powerindo)**

Lahat, 2021

Bapak/Ibu/Saudara/i Karyawan PT.

Dizamatra Powerindo di Lahat

Responden yang terhormat,

Saya Sharah Rizqiyyah mahasiswi Fakultas Ekonomi Jurusan Magister Manajemen Universitas Sriwijaya Kampus Palembang, ingin mengadakan penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dizamatra Powerindo”. Responden yang terpilih sebagai objek penelitian ini adalah Bapak/Ibu/Saudara/i yang saat ini menjadi karyawan tetap dan izinkanlah saya untuk memberikan kuesioner yang terlampir. Kuesioner ini dimaksudkan untuk mendapatkan data tentang Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Saya mengharapkan kerja sama yang baik untuk dapat mengisi kuesioner ini secara lengkap, benar, dan sesuai dengan keadaan sebenarnya. Semua informasi yang diberikan bersifat rahasia dan hanya dipergunakan untuk akademis semata. Terima kasih atas partisipasi Anda dalam penelitian ini.

Hormat saya,

**Sharah Rizqiyyah**

**NIM. 01012622024009**

## A. IDENTITAS RESPONDEN

Pada bagian ini Bapak/Ibu/Saudara/i dapat memberi tanda silang (X) pada pilihan yang telah disediakan untuk menjawab sesuai dengan profil Bapak/Ibu/Saudara/i sebagai berikut:

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin : a. Laki-laki  
b. Perempuan
3. Usia : a. < 25 tahun  
b. 26 – 40 tahun  
c. > 40 tahun
4. Pendidikan Terakhir : a. SMA  
b. D3  
c. Sarjana (S1)
5. Lama Bekerja : a. < 2 tahun  
b. 2 – 3 tahun  
c. > 3 tahun

## B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Mohon dengan hormat bantuan kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi setiap pernyataan yang ada
2. Berilah tanda *checklist* (v) di tempat yang sesuai dengan pendapat Anda
3. Dalam kuesioner ini terdapat 5 (lima) alternatif jawaban, berikut keterangannya antara lain:

**SS** = Sangat Setuju

**S** = Setuju

**N** = Netral

**TS** = Tidak Setuju

**STS** = Sangat Tidak Setuju

### Motivasi X1

No.	Pernyataan Motivasi	Alternatif Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1.	Penghasilan saat ini dapat memenuhi kebutuhan perumahan					
2.	Penghasilan saat ini telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga					
3.	Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik					
4.	Lingkungan kerja sudah cukup aman					
5.	Saya melakukan interaksi sosial pada sesama rekan kerja					
6.	Saya mendapatkan pengakuan dari atasan jika melakukan pekerjaan dengan baik					
7.	Atasan belum pernah menegur karyawan dengan kata - kata kasar					
8.	Atasan memberikan pujian serta penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi dan melakukan pekerjaan dengan baik					
9.	Pekerjaan dibidang ini membuat skill dan potensi saya berkembang					
10.	Saya mendapatkan kesempatan mengikuti kegiatan pekerjaan					

## Disiplin Kerja X2

Atasan yang menilai :

Karyawan yang dinilai :

No.	Pernyataan Disiplin Kerja	Alternatif Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1.	Karyawan ini pergi ke kantor dengan tepat waktu					
2.	Karyawan ini menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
3.	Karyawan ini memanfaatkan sarana kantor dengan baik					
4.	Karyawan ini menggunakan sarana kantor dengan berhati-hati					
5.	Karyawan ini bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya					
6.	Karyawan ini bertanggung jawab mengikuti prosedur perusahaan					
7.	Karyawan ini mengikuti ketentuan jam kerja perusahaan					
8.	Karyawan ini bekerja sesuai tugas dan fungsinya					
9.	Karyawan ini taat dalam menggunakan alat dan fasilitas perusahaan					

## Kinerja Y

Atasan yang menilai :

Karyawan yang dinilai :

No.	Pernyataan Kinerja	Alternatif Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1.	Meja kerja karyawan ini selalu rapi					
2.	Karyawan ini mengerjakan pekerjaan dengan teliti					
3.	Karyawan ini yang dapat diandalkan dalam mencapai target perusahaan					
4.	Karyawan ini selalu datang tepat waktu					
5.	Selama bekerja disini kepuasan kerja karyawan ini terpenuhi					
6.	Hasil kerja karyawan ini selalu bagus dan baik					
7.	Karyawan ini tidak pernah terlambat saat hendak bekerja					
8.	Karyawan ini selalu hadir dikantor setiap hari					
9.	Karyawan ini mempunyai waktu kerja yang efektif					
10.	Sesama rekan kerja karyawan ini menjalin kekompakan					
11.	Jalinan kerja sesama karyawan ini selalu terjalin					

**Terima kasih atas partisipasi anda  
dalam penelitian ini**

**Lampiran 2 . Rekapitulasi Jawaban Responden Penelitian (Skala Interval)**

**1. Variabel Motivasi (X1)**

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
1	3,375	3,109	3,924	2,007	2,913	4,156	2,919	2,906	3,261	3,052
2	4,533	4,307	2,896	2,911	4,123	2,911	4,167	4,196	4,553	4,297
3	3,375	3,109	3,924	2,911	2,913	2,911	2,919	2,906	3,261	4,297
4	3,375	3,109	2,896	2,911	2,913	2,911	2,919	2,906	4,553	3,052
5	2,248	2,076	2,896	2,007	2,913	4,156	2,919	2,906	3,261	4,297
6	3,375	3,109	2,047	2,911	4,123	1,937	4,167	4,196	4,553	4,297
7	3,375	4,307	3,924	4,030	4,123	4,156	4,167	4,196	3,261	3,052
8	3,375	3,109	3,924	2,911	4,123	2,911	4,167	4,196	3,261	3,052
9	3,375	4,307	2,896	4,030	4,123	4,156	4,167	4,196	3,261	3,052
10	2,248	2,076	2,047	2,007	2,913	1,937	2,919	2,906	3,261	3,052
11	2,248	2,076	2,896	2,911	2,913	2,911	2,919	2,906	3,261	4,297
12	2,248	2,076	3,924	4,030	4,123	4,156	4,167	4,196	3,261	3,052
13	2,248	2,076	2,047	4,030	4,123	4,156	4,167	4,196	3,261	2,004
14	3,375	3,109	3,924	2,911	2,913	4,156	2,919	2,906	3,261	3,052
15	2,248	1,000	3,924	2,007	2,913	4,156	2,919	2,906	3,261	2,004
16	2,248	3,109	2,896	4,030	4,123	4,156	4,167	4,196	3,261	2,004
17	3,375	3,109	3,924	2,007	2,913	2,911	2,919	2,906	4,553	4,297
18	3,375	2,076	2,896	2,911	4,123	2,911	4,167	4,196	3,261	3,052
19	2,248	3,109	2,047	4,030	4,123	2,911	4,167	4,196	3,261	3,052
20	3,375	3,109	2,896	2,911	2,913	2,911	2,919	2,906	4,553	4,297
21	3,375	3,109	3,924	2,911	4,123	4,156	4,167	4,196	4,553	4,297
22	3,375	3,109	3,924	4,030	2,913	4,156	2,919	2,906	3,261	4,297
23	2,248	3,109	3,924	2,007	2,913	4,156	2,919	2,906	4,553	3,052
24	3,375	3,109	2,896	2,007	2,913	4,156	2,919	2,906	4,553	4,297
25	4,533	4,307	2,896	4,030	4,123	4,156	4,167	4,196	4,553	4,297



26	2,248	3,109	2,896	4,030	4,123	4,156	4,167	4,196	3,261	3,052
27	3,375	3,109	2,896	2,007	1,965	4,156	1,937	1,891	3,261	3,052
28	2,248	3,109	3,924	2,911	2,913	2,911	2,919	2,906	4,553	3,052
29	2,248	3,109	3,924	4,030	4,123	2,911	4,167	4,196	4,553	3,052
30	3,375	3,109	2,896	4,030	2,913	2,911	2,919	2,906	3,261	3,052
31	3,375	3,109	2,896	2,911	2,913	2,911	2,919	2,906	3,261	3,052
32	2,248	2,076	2,896	4,030	4,123	4,156	4,167	4,196	3,261	3,052
33	2,248	3,109	2,896	2,911	4,123	4,156	4,167	4,196	4,553	4,297
34	2,248	2,076	2,047	2,911	2,913	2,911	2,919	2,906	3,261	4,297
35	2,248	2,076	1,000	2,007	2,913	2,911	2,919	2,906	4,553	3,052
36	2,248	4,307	2,896	4,030	4,123	2,911	4,167	4,196	4,553	4,297
37	2,248	3,109	2,047	4,030	4,123	2,911	4,167	4,196	3,261	3,052
38	2,248	2,076	3,924	2,911	4,123	2,911	4,167	4,196	3,261	3,052
39	3,375	1,000	3,924	2,007	2,913	4,156	2,919	2,906	3,261	4,297
40	3,375	1,000	2,047	4,030	4,123	4,156	4,167	4,196	3,261	3,052
41	3,375	2,076	2,047	2,911	2,913	4,156	2,919	4,196	3,261	3,052
42	2,248	2,076	2,047	4,030	4,123	2,911	4,167	2,906	3,261	3,052
43	2,248	2,076	1,000	2,911	2,913	2,911	2,919	2,906	3,261	3,052
44	4,533	4,307	2,896	4,030	2,913	2,911	2,919	2,906	3,261	3,052
45	3,375	3,109	2,896	2,911	2,913	4,156	2,919	4,196	3,261	3,052
46	3,375	1,000	2,896	4,030	4,123	1,937	4,167	1,891	2,109	2,004
47	2,248	1,000	2,047	2,911	4,123	4,156	4,167	4,196	4,553	3,052
48	4,533	2,076	3,924	2,911	4,123	2,911	4,167	2,906	3,261	3,052
49	3,375	4,307	2,047	2,911	4,123	4,156	4,167	4,196	3,261	4,297
50	3,375	3,109	2,896	4,030	2,913	1,937	2,919	1,891	3,261	3,052
51	3,375	2,076	2,047	4,030	2,913	2,911	2,919	2,906	3,261	4,297
52	4,533	3,109	1,000	4,030	4,123	4,156	4,167	4,196	2,109	2,004
53	3,375	4,307	1,000	2,911	4,123	4,156	4,167	4,196	3,261	2,004
54	3,375	2,076	2,047	2,911	2,913	4,156	2,919	4,196	4,553	4,297

55	1,000	4,307	2,896	2,007	2,913	4,156	2,919	4,196	3,261	3,052
56	1,000	2,076	3,924	4,030	4,123	4,156	4,167	4,196	2,109	2,004
57	2,248	2,076	3,924	2,911	2,913	2,911	2,919	2,906	3,261	4,297
58	2,248	1,000	3,924	4,030	4,123	2,911	4,167	2,906	2,109	3,052
59	2,248	3,109	2,896	2,911	4,123	2,911	4,167	2,906	3,261	4,297
60	2,248	2,076	2,047	2,007	2,913	2,911	2,919	2,906	4,553	3,052
61	1,000	1,000	2,047	2,007	4,123	4,156	4,167	4,196	2,109	3,052
62	2,248	3,109	3,924	2,007	2,913	4,156	2,919	4,196	2,109	4,297
63	3,375	3,109	1,000	1,000	2,913	4,156	2,919	4,196	2,109	1,000
64	2,248	2,076	2,047	1,000	2,913	4,156	2,919	4,196	2,109	2,004
65	2,248	2,076	2,047	2,911	4,123	4,156	4,167	4,196	2,109	3,052
66	2,248	2,076	2,896	4,030	4,123	4,156	4,167	4,196	3,261	2,004
67	2,248	2,076	1,000	4,030	1,965	4,156	1,937	4,196	4,553	2,004
68	1,000	2,076	2,047	2,911	2,913	2,911	2,919	2,906	4,553	3,052
69	2,248	2,076	1,000	2,007	4,123	2,911	4,167	2,906	3,261	2,004
70	2,248	1,000	2,047	1,000	2,913	2,911	2,919	2,906	2,109	3,052
71	2,248	1,000	2,047	2,911	2,913	2,911	2,919	2,906	3,261	4,297
72	4,533	3,109	3,924	2,911	4,123	4,156	4,167	4,196	2,109	3,052
73	4,533	3,109	3,924	2,911	4,123	4,156	4,167	4,196	3,261	2,004
74	4,533	3,109	3,924	2,911	2,913	2,911	2,919	2,906	4,553	3,052
75	3,375	3,109	2,896	4,030	2,913	2,911	2,919	2,906	3,261	3,052
76	3,375	3,109	3,924	2,911	4,123	2,911	4,167	2,906	2,109	4,297
77	3,375	3,109	2,896	4,030	2,913	4,156	2,919	4,196	3,261	2,004
78	3,375	3,109	2,896	2,911	2,913	2,911	1,937	2,906	3,261	1,000
79	3,375	3,109	2,896	2,911	2,913	2,911	2,919	2,906	2,109	3,052
80	4,533	3,109	3,924	2,911	4,123	2,911	4,167	2,906	2,109	2,004
81	2,248	4,307	2,047	4,030	1,965	4,156	1,937	4,196	3,261	4,297
82	4,533	4,307	3,924	4,030	1,965	4,156	2,919	4,196	1,000	2,004
83	3,375	4,307	2,896	4,030	2,913	4,156	2,919	4,196	2,109	2,004

84	4,533	4,307	3,924	4,030	4,123	4,156	4,167	4,196	3,261	3,052
85	2,248	3,109	2,047	2,911	1,965	2,911	1,937	2,906	2,109	3,052
86	3,375	3,109	2,896	4,030	2,913	2,911	2,919	1,891	2,109	3,052
87	4,533	4,307	3,924	2,007	4,123	4,156	4,167	4,196	2,109	3,052
88	4,533	4,307	3,924	2,007	4,123	2,911	4,167	4,196	3,261	3,052
89	3,375	3,109	3,924	2,911	4,123	1,937	1,937	2,906	3,261	3,052
90	2,248	2,076	2,047	2,911	4,123	2,911	4,167	2,906	3,261	4,297
91	4,533	4,307	2,896	4,030	1,965	4,156	4,167	4,196	4,553	4,297
92	3,375	3,109	2,896	2,911	2,913	2,911	2,919	2,906	4,553	3,052
93	2,248	2,076	1,000	4,030	2,913	4,156	2,919	4,196	2,109	4,297
94	3,375	3,109	2,896	4,030	2,913	4,156	2,919	4,196	3,261	3,052
95	2,248	2,076	2,047	2,911	2,913	2,911	2,919	2,906	4,553	3,052
96	3,375	3,109	3,924	4,030	4,123	4,156	4,167	4,196	2,109	2,004
97	2,248	2,076	1,000	2,911	4,123	2,911	4,167	2,906	3,261	3,052
98	2,248	3,109	3,924	2,911	1,000	2,911	4,167	2,906	2,109	3,052
99	3,375	3,109	3,924	2,911	1,965	2,911	4,167	2,906	2,109	3,052
100	2,248	2,076	3,924	4,030	4,123	4,156	4,167	4,196	3,261	4,297
101	4,533	4,307	3,924	4,030	4,123	4,156	4,167	4,196	2,109	3,052
102	4,533	2,076	3,924	2,007	4,123	1,937	4,167	1,891	3,261	3,052
103	2,248	2,076	1,000	2,007	4,123	2,911	2,919	2,906	3,261	1,000
104	3,375	4,307	2,047	4,030	2,913	4,156	2,919	4,196	4,553	3,052
105	2,248	2,076	2,047	2,911	2,913	2,911	2,919	2,906	4,553	3,052
106	2,248	2,076	2,047	2,911	2,913	2,911	2,919	2,906	3,261	4,297
107	3,375	3,109	3,924	1,000	4,123	4,156	4,167	4,196	3,261	3,052
108	3,375	3,109	3,924	4,030	4,123	4,156	4,167	4,196	2,109	4,297
109	3,375	3,109	2,896	1,000	2,913	2,911	2,919	2,906	2,109	2,004
110	3,375	3,109	2,896	2,911	2,913	1,937	2,919	2,906	3,261	2,004
111	2,248	2,076	2,896	1,000	2,913	4,156	2,919	4,196	2,109	4,297
112	3,375	3,109	2,896	4,030	2,913	1,937	2,919	4,196	3,261	3,052

113	3,375	3,109	2,896	4,030	2,913	4,156	2,919	4,196	4,553	2,004
114	3,375	3,109	3,924	2,911	4,123	2,911	4,167	2,906	3,261	4,297
115	3,375	3,109	3,924	4,030	4,123	4,156	4,167	4,196	3,261	3,052
116	2,248	2,076	2,047	2,911	1,965	1,000	2,919	2,906	2,109	4,297
117	2,248	1,000	1,000	4,030	1,965	2,911	1,937	2,906	3,261	4,297
118	2,248	1,000	1,000	2,911	1,965	1,000	1,937	2,906	2,109	3,052
119	2,248	2,076	2,047	4,030	1,000	2,911	1,937	4,196	3,261	4,297
120	1,000	1,000	2,047	2,911	1,965	1,937	1,937	1,000	2,109	2,004
121	2,248	2,076	2,896	2,007	1,000	2,911	1,937	2,906	3,261	2,004
122	1,000	1,000	2,047	1,000	1,965	1,937	1,937	1,000	1,000	2,004
123	2,248	2,076	2,047	2,007	1,965	1,937	1,937	1,891	2,109	2,004
124	2,248	2,076	2,047	1,000	1,965	2,911	2,919	1,891	2,109	2,004
125	1,000	1,000	1,000	2,911	2,913	4,156	4,167	2,906	3,261	3,052
126	2,248	2,076	2,047	2,007	2,913	4,156	4,167	2,906	3,261	3,052
127	2,248	2,076	2,896	2,911	2,913	2,911	2,919	4,196	4,553	3,052
128	2,248	2,076	2,047	1,000	1,965	4,156	1,937	1,891	4,553	4,297
129	2,248	2,076	2,047	2,007	1,000	1,937	2,919	2,906	3,261	3,052
130	2,248	2,076	1,000	2,007	1,965	1,937	1,000	1,000	2,109	2,004
131	2,248	2,076	1,000	1,000	1,965	1,937	1,937	1,891	1,000	1,000
132	2,248	2,076	2,047	2,007	4,123	2,911	2,919	1,891	3,261	2,004
133	2,248	2,076	2,047	2,911	4,123	2,911	2,919	2,906	3,261	4,297
134	1,000	1,000	2,047	2,007	1,965	1,937	1,937	1,000	1,000	2,004
135	1,000	1,000	2,047	1,000	1,965	1,000	1,000	1,891	2,109	2,004
136	3,375	3,109	2,896	2,007	1,965	1,937	1,000	2,906	3,261	3,052
137	3,375	3,109	2,047	2,911	4,123	1,937	2,919	2,906	4,553	1,000
138	1,000	1,000	1,000	2,007	1,965	1,937	1,000	1,000	1,000	2,004
139	1,000	1,000	2,047	1,000	2,913	2,911	1,937	1,891	2,109	2,004
140	2,248	2,076	2,896	2,007	2,913	2,911	1,937	2,906	4,553	3,052
141	2,248	2,076	2,047	2,911	2,913	1,937	1,000	1,891	2,109	2,004

142	2,248	2,076	1,000	2,007	1,965	4,156	2,919	4,196	3,261	4,297
143	3,375	3,109	2,047	2,911	1,965	1,937	2,919	1,891	3,261	4,297
144	3,375	3,109	2,896	2,007	1,965	4,156	2,919	4,196	3,261	2,004
145	2,248	2,076	1,000	2,007	2,913	1,937	2,919	1,891	2,109	4,297
146	3,375	3,109	2,896	4,030	2,913	2,911	4,167	2,906	3,261	4,297
147	3,375	3,109	2,896	2,007	1,965	2,911	4,167	2,906	4,553	3,052
148	3,375	3,109	3,924	2,007	2,913	2,911	1,937	1,891	3,261	4,297
149	3,375	3,109	2,896	2,911	2,913	2,911	4,167	4,196	4,553	3,052
150	1,000	1,000	2,047	2,007	1,000	1,000	1,937	1,891	1,000	1,000
151	3,375	3,109	2,896	2,911	4,123	4,156	2,919	2,906	4,553	4,297
152	3,375	3,109	2,896	2,911	2,913	2,911	2,919	2,906	3,261	3,052
153	3,375	3,109	2,047	2,911	1,965	2,911	1,937	1,891	3,261	3,052
154	3,375	3,109	2,896	2,911	2,913	4,156	4,167	2,906	3,261	3,052
155	2,248	2,076	2,047	2,007	1,965	1,937	2,919	2,906	3,261	3,052
156	2,248	1,000	2,047	2,007	1,000	1,000	1,937	1,891	2,109	1,000
157	1,000	1,000	1,000	2,007	1,000	1,937	1,937	1,000	2,109	1,000
158	2,248	3,109	2,896	2,007	1,965	1,937	4,167	2,906	3,261	3,052
159	2,248	3,109	2,047	2,007	2,913	2,911	2,919	4,196	3,261	3,052
160	2,248	3,109	2,047	1,000	4,123	1,937	1,000	2,906	3,261	3,052
161	2,248	2,076	1,000	2,911	4,123	1,000	4,167	2,906	3,261	3,052
162	1,000	1,000	2,047	2,007	1,965	1,000	1,000	1,891	1,000	1,000
163	2,248	2,076	2,896	2,007	4,123	2,911	1,937	4,196	3,261	3,052
164	3,375	3,109	2,896	2,007	1,965	2,911	1,937	2,906	3,261	3,052
165	1,000	2,076	2,047	1,000	1,000	1,937	1,937	1,891	2,109	2,004
166	1,000	1,000	3,924	2,007	2,913	2,911	2,919	2,906	3,261	3,052
167	2,248	2,076	2,047	2,911	4,123	1,937	2,919	1,891	3,261	3,052
168	2,248	2,076	1,000	1,000	1,965	2,911	2,919	2,906	2,109	2,004
169	1,000	1,000	2,896	2,911	2,913	2,911	1,937	2,906	2,109	2,004

## 2. Variabel Disiplin Kerja

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9
1	1,964	1,937	1,000	3,270	3,164	2,061	3,668	3,109	3,679
2	1,000	4,223	2,228	2,118	3,164	2,061	2,584	4,285	3,679
3	1,964	1,937	3,416	2,118	4,401	4,571	3,668	2,118	2,635
4	3,129	1,937	2,228	2,118	3,164	2,061	3,668	4,285	2,635
5	4,477	4,223	4,711	3,270	2,086	2,061	3,668	2,118	2,635
6	3,129	1,937	4,711	4,565	4,401	4,571	5,006	4,285	4,957
7	1,964	1,937	2,228	3,270	2,086	2,061	2,584	4,285	4,957
8	4,477	4,223	4,711	4,565	2,086	1,000	3,668	4,285	3,679
9	4,477	4,223	4,711	3,270	3,164	4,571	5,006	4,285	4,957
10	3,129	2,962	3,416	4,565	4,401	3,237	5,006	2,118	3,679
11	1,964	4,223	3,416	4,565	4,401	3,237	3,668	3,109	3,679
12	4,477	2,962	2,228	4,565	4,401	4,571	5,006	4,285	4,957
13	3,129	2,962	4,711	3,270	3,164	3,237	3,668	4,285	3,679
14	1,964	4,223	3,416	3,270	3,164	2,061	1,860	4,285	3,679
15	4,477	1,937	2,228	2,118	3,164	4,571	3,668	2,118	2,635
16	3,129	1,937	3,416	2,118	3,164	4,571	3,668	2,118	2,635
17	3,129	1,000	3,416	2,118	4,401	4,571	3,668	2,118	2,635
18	4,477	1,000	3,416	3,270	4,401	4,571	5,006	2,118	3,679
19	3,129	4,223	4,711	3,270	2,086	4,571	5,006	2,118	3,679
20	4,477	2,962	4,711	2,118	3,164	4,571	5,006	1,000	3,679
21	3,129	2,962	3,416	3,270	4,401	4,571	3,668	1,000	4,957
22	4,477	1,937	3,416	2,118	2,086	4,571	3,668	1,000	4,957
23	3,129	1,000	3,416	3,270	3,164	3,237	3,668	2,118	4,957
24	3,129	1,937	2,228	2,118	2,086	3,237	5,006	2,118	3,679
25	3,129	1,937	2,228	3,270	2,086	3,237	5,006	3,109	2,635
26	4,477	1,000	3,416	2,118	3,164	2,061	5,006	2,118	3,679

27	4,477	1,000	4,711	3,270	2,086	3,237	3,668	3,109	2,635
28	3,129	1,000	4,711	2,118	3,164	3,237	5,006	2,118	3,679
29	1,964	2,962	4,711	3,270	3,164	3,237	3,668	4,285	3,679
30	1,964	4,223	3,416	2,118	4,401	3,237	2,584	3,109	4,957
31	4,477	2,962	4,711	4,565	4,401	3,237	3,668	3,109	3,679
32	3,129	4,223	3,416	3,270	3,164	4,571	5,006	4,285	4,957
33	3,129	2,962	3,416	3,270	3,164	3,237	3,668	2,118	3,679
34	3,129	4,223	4,711	3,270	2,086	4,571	5,006	2,118	4,957
35	4,477	2,962	4,711	4,565	2,086	3,237	3,668	4,285	3,679
36	3,129	1,937	3,416	3,270	3,164	4,571	5,006	4,285	4,957
37	1,964	1,937	2,228	4,565	2,086	3,237	3,668	2,118	3,679
38	3,129	2,962	3,416	3,270	3,164	3,237	3,668	3,109	3,679
39	4,477	1,937	4,711	3,270	4,401	3,237	2,584	4,285	3,679
40	3,129	1,000	2,228	3,270	3,164	3,237	2,584	3,109	4,957
41	3,129	2,962	4,711	3,270	3,164	4,571	3,668	3,109	3,679
42	3,129	2,962	4,711	1,000	2,086	3,237	2,584	4,285	2,635
43	4,477	1,937	3,416	4,565	3,164	4,571	3,668	3,109	2,635
44	4,477	2,962	3,416	4,565	2,086	3,237	5,006	2,118	1,814
45	3,129	4,223	2,228	4,565	3,164	4,571	3,668	1,000	2,635
46	3,129	4,223	2,228	1,000	2,086	3,237	2,584	2,118	2,635
47	1,964	2,962	3,416	2,118	3,164	4,571	3,668	2,118	3,679
48	1,964	1,937	3,416	3,270	2,086	4,571	5,006	3,109	3,679
49	3,129	2,962	3,416	3,270	3,164	4,571	3,668	2,118	4,957
50	1,964	2,962	3,416	4,565	3,164	4,571	2,584	3,109	3,679
51	3,129	2,962	3,416	3,270	3,164	3,237	3,668	2,118	3,679
52	1,964	2,962	3,416	3,270	4,401	3,237	3,668	4,285	3,679
53	4,477	2,962	4,711	2,118	3,164	4,571	3,668	3,109	4,957
54	3,129	1,937	4,711	3,270	2,086	2,061	1,000	3,109	2,635
55	3,129	2,962	3,416	3,270	3,164	3,237	3,668	3,109	3,679

56	4,477	4,223	4,711	3,270	2,086	4,571	5,006	4,285	3,679
57	3,129	1,937	3,416	3,270	4,401	3,237	3,668	3,109	3,679
58	3,129	2,962	3,416	3,270	3,164	3,237	3,668	3,109	3,679
59	3,129	1,000	3,416	3,270	3,164	3,237	3,668	3,109	3,679
60	3,129	2,962	3,416	3,270	4,401	4,571	3,668	4,285	3,679
61	3,129	1,000	3,416	3,270	3,164	3,237	3,668	3,109	3,679
62	3,129	2,962	3,416	3,270	3,164	3,237	3,668	3,109	3,679
63	3,129	2,962	3,416	3,270	4,401	3,237	3,668	4,285	3,679
64	4,477	2,962	3,416	3,270	3,164	3,237	3,668	4,285	3,679
65	3,129	2,962	3,416	3,270	3,164	3,237	3,668	3,109	3,679
66	3,129	2,962	3,416	3,270	3,164	3,237	3,668	3,109	3,679
67	3,129	1,937	3,416	3,270	2,086	4,571	5,006	2,118	3,679
68	3,129	2,962	3,416	3,270	3,164	3,237	3,668	3,109	3,679
69	3,129	2,962	4,711	3,270	3,164	4,571	5,006	4,285	4,957
70	3,129	2,962	3,416	3,270	2,086	3,237	3,668	2,118	3,679
71	3,129	2,962	4,711	3,270	3,164	3,237	5,006	4,285	3,679
72	3,129	2,962	2,228	3,270	3,164	3,237	3,668	3,109	3,679
73	4,477	4,223	2,228	3,270	3,164	3,237	3,668	2,118	2,635
74	3,129	2,962	4,711	4,565	3,164	4,571	3,668	3,109	3,679
75	1,964	2,962	3,416	2,118	4,401	3,237	3,668	2,118	4,957
76	3,129	4,223	2,228	4,565	3,164	4,571	3,668	2,118	3,679
77	4,477	2,962	4,711	3,270	3,164	2,061	3,668	3,109	3,679
78	3,129	1,937	3,416	3,270	2,086	4,571	3,668	3,109	4,957
79	3,129	4,223	4,711	2,118	2,086	3,237	5,006	3,109	4,957
80	1,964	4,223	3,416	3,270	2,086	4,571	3,668	4,285	3,679
81	4,477	1,000	3,416	4,565	2,086	2,061	3,668	3,109	2,635
82	4,477	4,223	4,711	4,565	4,401	4,571	5,006	4,285	4,957
83	4,477	1,937	3,416	3,270	4,401	3,237	2,584	3,109	3,679
84	3,129	4,223	2,228	3,270	2,086	3,237	3,668	3,109	4,957



85	4,477	1,937	3,416	2,118	3,164	3,237	2,584	3,109	4,957
86	4,477	2,962	2,228	3,270	3,164	4,571	3,668	4,285	3,679
87	3,129	2,962	2,228	4,565	3,164	3,237	5,006	3,109	4,957
88	4,477	1,937	3,416	4,565	2,086	3,237	3,668	4,285	2,635
89	4,477	2,962	3,416	4,565	2,086	3,237	3,668	2,118	3,679
90	4,477	4,223	3,416	4,565	3,164	3,237	5,006	3,109	4,957
91	3,129	4,223	4,711	3,270	4,401	2,061	3,668	4,285	4,957
92	3,129	4,223	3,416	3,270	4,401	4,571	2,584	3,109	3,679
93	3,129	4,223	3,416	3,270	4,401	3,237	5,006	3,109	4,957
94	4,477	4,223	3,416	4,565	3,164	3,237	3,668	4,285	4,957
95	4,477	4,223	3,416	4,565	4,401	2,061	3,668	3,109	4,957
96	3,129	2,962	4,711	4,565	3,164	4,571	5,006	4,285	4,957
97	1,964	2,962	2,228	3,270	4,401	3,237	5,006	3,109	4,957
98	4,477	2,962	3,416	4,565	3,164	3,237	5,006	3,109	3,679
99	4,477	4,223	3,416	3,270	4,401	3,237	3,668	4,285	4,957
100	3,129	4,223	3,416	3,270	4,401	3,237	3,668	4,285	4,957
101	4,477	2,962	4,711	4,565	4,401	3,237	3,668	4,285	4,957
102	3,129	2,962	2,228	2,118	2,086	4,571	3,668	3,109	3,679
103	3,129	4,223	3,416	3,270	4,401	3,237	5,006	4,285	4,957
104	4,477	2,962	3,416	3,270	4,401	4,571	3,668	4,285	4,957
105	4,477	2,962	3,416	4,565	3,164	3,237	5,006	4,285	4,957
106	4,477	2,962	3,416	3,270	3,164	3,237	3,668	3,109	3,679
107	3,129	2,962	4,711	4,565	3,164	3,237	5,006	3,109	4,957
108	3,129	2,962	3,416	3,270	3,164	3,237	5,006	3,109	3,679
109	3,129	2,962	4,711	2,118	3,164	3,237	5,006	3,109	4,957
110	3,129	1,937	3,416	3,270	2,086	4,571	5,006	3,109	4,957
111	1,964	1,937	2,228	2,118	2,086	2,061	3,668	2,118	2,635
112	4,477	2,962	3,416	4,565	3,164	3,237	5,006	4,285	3,679
113	4,477	4,223	4,711	4,565	2,086	4,571	5,006	4,285	4,957

114	1,964	1,937	2,228	3,270	3,164	3,237	3,668	3,109	2,635
115	3,129	4,223	4,711	4,565	3,164	3,237	3,668	3,109	3,679
116	3,129	4,223	2,228	1,000	2,086	1,000	2,584	1,000	1,814
117	1,964	1,937	3,416	3,270	2,086	3,237	2,584	3,109	3,679
118	3,129	2,962	3,416	3,270	3,164	3,237	3,668	3,109	3,679
119	4,477	2,962	3,416	4,565	3,164	4,571	5,006	4,285	4,957
120	3,129	2,962	3,416	3,270	4,401	3,237	5,006	4,285	3,679
121	1,964	1,937	3,416	3,270	2,086	3,237	2,584	3,109	2,635
122	3,129	2,962	2,228	2,118	3,164	3,237	3,668	4,285	3,679
123	3,129	2,962	2,228	2,118	3,164	3,237	3,668	4,285	3,679
124	1,964	1,937	1,000	3,270	2,086	2,061	3,668	3,109	1,814
125	1,964	1,937	1,000	2,118	1,000	2,061	1,860	2,118	1,814
126	3,129	2,962	3,416	4,565	3,164	4,571	3,668	4,285	3,679
127	3,129	2,962	3,416	3,270	4,401	3,237	5,006	3,109	3,679
128	1,964	2,962	2,228	4,565	3,164	3,237	2,584	4,285	4,957
129	3,129	4,223	2,228	3,270	4,401	4,571	3,668	4,285	3,679
130	1,000	1,000	2,228	2,118	1,000	3,237	1,860	2,118	2,635
131	3,129	2,962	3,416	4,565	4,401	3,237	3,668	4,285	3,679
132	3,129	2,962	4,711	4,565	3,164	3,237	5,006	4,285	3,679
133	3,129	2,962	3,416	3,270	4,401	4,571	3,668	3,109	4,957
134	3,129	2,962	3,416	3,270	3,164	4,571	3,668	4,285	4,957
135	3,129	2,962	3,416	3,270	4,401	4,571	3,668	4,285	4,957
136	3,129	2,962	3,416	3,270	4,401	3,237	3,668	4,285	3,679
137	3,129	2,962	3,416	2,118	3,164	3,237	3,668	2,118	3,679
138	1,000	1,000	2,228	2,118	1,000	2,061	1,860	2,118	2,635
139	1,964	1,937	3,416	3,270	2,086	3,237	2,584	3,109	3,679
140	3,129	4,223	4,711	3,270	3,164	4,571	3,668	3,109	4,957
141	3,129	2,962	4,711	3,270	4,401	3,237	3,668	3,109	4,957
142	3,129	2,962	4,711	3,270	2,086	3,237	3,668	3,109	3,679

143	3,129	2,962	3,416	4,565	2,086	3,237	5,006	3,109	4,957
144	3,129	2,962	3,416	4,565	3,164	4,571	5,006	4,285	3,679
145	3,129	2,962	2,228	4,565	3,164	2,061	3,668	2,118	1,814
146	1,964	1,937	3,416	3,270	3,164	3,237	2,584	3,109	1,000
147	4,477	4,223	4,711	4,565	4,401	4,571	5,006	4,285	4,957
148	3,129	4,223	3,416	2,118	3,164	2,061	5,006	2,118	4,957
149	4,477	2,962	4,711	4,565	4,401	4,571	5,006	4,285	4,957
150	3,129	1,937	3,416	3,270	3,164	2,061	3,668	2,118	3,679
151	3,129	2,962	3,416	4,565	3,164	4,571	3,668	4,285	3,679
152	3,129	2,962	4,711	4,565	4,401	3,237	3,668	3,109	2,635
153	1,964	1,937	4,711	4,565	4,401	4,571	5,006	4,285	3,679
154	3,129	2,962	2,228	3,270	3,164	4,571	3,668	3,109	2,635
155	3,129	2,962	3,416	2,118	3,164	3,237	2,584	3,109	2,635
156	1,000	1,000	2,228	2,118	1,000	2,061	1,860	2,118	2,635
157	3,129	2,962	3,416	3,270	2,086	3,237	2,584	3,109	1,814
158	3,129	2,962	4,711	4,565	3,164	4,571	5,006	4,285	3,679
159	1,964	1,937	3,416	4,565	3,164	3,237	3,668	3,109	3,679
160	4,477	2,962	4,711	3,270	4,401	4,571	5,006	4,285	4,957
161	3,129	2,962	2,228	3,270	3,164	3,237	2,584	3,109	3,679
162	1,000	1,000	2,228	2,118	1,000	2,061	1,860	2,118	2,635
163	3,129	2,962	3,416	4,565	3,164	3,237	3,668	3,109	4,957
164	3,129	2,962	3,416	3,270	2,086	1,000	3,668	1,000	3,679
165	1,000	1,937	2,228	2,118	1,000	2,061	1,860	2,118	2,635
166	3,129	2,962	4,711	3,270	4,401	4,571	3,668	4,285	3,679
167	3,129	2,962	4,711	2,118	4,401	2,061	5,006	2,118	4,957
168	1,964	1,937	2,228	1,000	1,000	2,061	2,584	2,118	3,679
169	3,129	2,962	3,416	4,565	3,164	3,237	5,006	3,109	4,957

### 3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

<b>NO</b>	<b>Y.1</b>	<b>Y.2</b>	<b>Y.3</b>	<b>Y.4</b>	<b>Y.5</b>	<b>Y.6</b>	<b>Y.7</b>	<b>Y.8</b>	<b>Y.9</b>	<b>Y.10</b>	<b>Y.11</b>
1	3,752	3,926	3,194	3,141	3,095	3,205	2,044	3,871	3,708	3,136	3,473
2	3,752	3,926	3,194	3,141	4,340	3,205	3,065	5,235	5,058	4,520	4,829
3	3,752	3,926	3,194	3,141	3,095	3,205	3,065	3,871	3,708	3,136	2,214
4	2,512	3,926	3,194	3,141	3,095	2,131	2,044	3,871	3,708	3,136	2,214
5	5,021	5,187	3,194	3,141	3,095	4,398	4,258	3,871	3,708	3,136	4,829
6	3,752	2,807	3,194	2,151	3,095	2,131	2,044	3,871	5,058	3,136	3,473
7	3,752	5,187	2,057	2,151	3,095	2,131	2,044	3,871	3,708	3,136	2,214
8	3,752	3,926	4,491	2,151	3,095	3,205	4,258	3,871	5,058	3,136	4,829
9	3,752	5,187	2,057	2,151	3,095	3,205	1,000	3,871	3,708	3,136	3,473
10	2,512	2,807	3,194	2,151	3,095	2,131	1,000	3,871	3,708	4,520	4,829
11	2,512	3,926	1,000	2,151	2,029	1,000	3,065	2,546	3,708	3,136	3,473
12	5,021	5,187	4,491	4,224	4,340	4,398	4,258	5,235	5,058	3,136	3,473
13	5,021	5,187	4,491	4,224	4,340	4,398	4,258	5,235	3,708	4,520	4,829
14	3,752	2,807	3,194	2,151	3,095	2,131	4,258	3,871	5,058	1,936	3,473
15	2,512	1,814	3,194	2,151	2,029	3,205	2,044	3,871	3,708	3,136	2,214
16	2,512	5,187	3,194	2,151	2,029	3,205	3,065	5,235	3,708	3,136	3,473
17	5,021	3,926	3,194	2,151	3,095	2,131	2,044	3,871	3,708	3,136	2,214
18	2,512	2,807	3,194	2,151	3,095	2,131	2,044	3,871	3,708	4,520	2,214
19	5,021	2,807	3,194	2,151	2,029	3,205	2,044	2,546	3,708	3,136	3,473
20	3,752	3,926	4,491	2,151	4,340	3,205	1,000	2,546	3,708	4,520	3,473
21	3,752	3,926	3,194	2,151	3,095	2,131	3,065	3,871	3,708	3,136	4,829
22	5,021	3,926	4,491	1,000	4,340	2,131	3,065	5,235	3,708	3,136	3,473
23	3,752	2,807	4,491	1,000	2,029	2,131	3,065	3,871	5,058	3,136	4,829
24	3,752	3,926	3,194	1,000	1,000	2,131	4,258	2,546	5,058	4,520	3,473
25	3,752	3,926	4,491	2,151	1,000	1,000	3,065	3,871	5,058	3,136	4,829
26	1,000	3,926	4,491	2,151	1,000	2,131	2,044	5,235	3,708	1,000	3,473
27	3,752	5,187	3,194	2,151	2,029	2,131	3,065	3,871	3,708	1,000	3,473
28	2,512	3,926	3,194	2,151	2,029	3,205	3,065	2,546	3,708	1,000	3,473

29	3,752	2,807	3,194	4,224	3,095	2,131	3,065	3,871	2,420	4,520	3,473
30	5,021	3,926	2,057	3,141	3,095	2,131	3,065	2,546	3,708	3,136	4,829
31	3,752	5,187	3,194	4,224	3,095	3,205	2,044	3,871	5,058	4,520	4,829
32	5,021	5,187	4,491	3,141	4,340	4,398	3,065	5,235	3,708	3,136	3,473
33	3,752	5,187	3,194	2,151	3,095	4,398	3,065	3,871	3,708	1,936	3,473
34	5,021	3,926	4,491	3,141	4,340	3,205	4,258	5,235	3,708	3,136	2,214
35	3,752	2,807	3,194	4,224	3,095	3,205	3,065	3,871	2,420	3,136	2,214
36	2,512	3,926	4,491	3,141	4,340	3,205	3,065	5,235	5,058	4,520	3,473
37	2,512	5,187	3,194	3,141	3,095	3,205	3,065	3,871	5,058	1,936	2,214
38	3,752	3,926	3,194	2,151	3,095	3,205	2,044	3,871	3,708	3,136	3,473
39	2,512	3,926	3,194	4,224	3,095	3,205	3,065	3,871	3,708	4,520	4,829
40	3,752	2,807	3,194	3,141	4,340	3,205	3,065	3,871	3,708	1,936	3,473
41	3,752	5,187	3,194	4,224	3,095	4,398	3,065	5,235	5,058	3,136	4,829
42	5,021	5,187	3,194	4,224	3,095	4,398	2,044	5,235	2,420	3,136	3,473
43	3,752	3,926	2,057	2,151	3,095	3,205	1,000	2,546	2,420	3,136	3,473
44	3,752	3,926	4,491	3,141	4,340	3,205	4,258	3,871	3,708	4,520	1,000
45	3,752	3,926	3,194	3,141	3,095	2,131	3,065	3,871	3,708	1,936	3,473
46	2,512	2,807	3,194	2,151	3,095	2,131	2,044	3,871	2,420	1,936	1,000
47	3,752	1,814	3,194	3,141	4,340	3,205	3,065	5,235	5,058	3,136	3,473
48	2,512	3,926	1,000	2,151	1,000	2,131	2,044	3,871	3,708	1,936	3,473
49	3,752	5,187	4,491	4,224	4,340	4,398	3,065	5,235	5,058	4,520	3,473
50	2,512	3,926	2,057	3,141	3,095	3,205	4,258	3,871	3,708	4,520	4,829
51	3,752	3,926	3,194	3,141	3,095	3,205	3,065	3,871	3,708	3,136	4,829
52	3,752	5,187	4,491	3,141	2,029	3,205	3,065	5,235	3,708	3,136	4,829
53	3,752	5,187	4,491	4,224	2,029	4,398	4,258	3,871	3,708	3,136	3,473
54	5,021	3,926	3,194	1,000	3,095	3,205	3,065	3,871	3,708	3,136	3,473
55	3,752	3,926	3,194	3,141	3,095	3,205	3,065	3,871	3,708	3,136	3,473
56	5,021	3,926	2,057	3,141	3,095	3,205	3,065	3,871	3,708	3,136	4,829
57	3,752	3,926	4,491	3,141	4,340	3,205	3,065	3,871	3,708	3,136	3,473

58	3,752	1,000	3,194	3,141	3,095	3,205	3,065	3,871	3,708	3,136	3,473
59	3,752	3,926	4,491	3,141	3,095	3,205	3,065	3,871	3,708	3,136	3,473
60	2,512	3,926	4,491	3,141	4,340	1,000	4,258	5,235	3,708	4,520	3,473
61	3,752	3,926	3,194	4,224	3,095	3,205	2,044	3,871	2,420	3,136	3,473
62	5,021	5,187	1,000	3,141	2,029	4,398	3,065	2,546	2,420	3,136	3,473
63	3,752	3,926	2,057	2,151	3,095	2,131	2,044	2,546	2,420	3,136	3,473
64	3,752	3,926	2,057	3,141	3,095	3,205	3,065	3,871	3,708	3,136	3,473
65	3,752	3,926	4,491	2,151	3,095	3,205	3,065	3,871	3,708	3,136	3,473
66	3,752	3,926	3,194	2,151	3,095	1,000	1,000	3,871	2,420	3,136	3,473
67	2,512	1,814	2,057	1,000	1,000	2,131	2,044	2,546	2,420	3,136	3,473
68	2,512	3,926	3,194	2,151	4,340	3,205	3,065	3,871	3,708	3,136	3,473
69	5,021	3,926	4,491	4,224	4,340	3,205	3,065	3,871	5,058	3,136	3,473
70	3,752	5,187	3,194	3,141	2,029	3,205	4,258	2,546	3,708	3,136	2,214
71	2,512	3,926	3,194	2,151	3,095	2,131	2,044	2,546	3,708	3,136	2,214
72	2,512	3,926	2,057	2,151	3,095	2,131	2,044	3,871	3,708	3,136	3,473
73	2,512	3,926	4,491	3,141	4,340	3,205	3,065	2,546	2,420	3,136	3,473
74	2,512	2,807	3,194	2,151	2,029	2,131	2,044	3,871	3,708	1,936	3,473
75	5,021	5,187	2,057	3,141	4,340	4,398	3,065	3,871	3,708	3,136	3,473
76	2,512	2,807	3,194	2,151	2,029	2,131	2,044	2,546	2,420	1,936	2,214
77	5,021	5,187	2,057	3,141	4,340	3,205	3,065	5,235	5,058	4,520	3,473
78	5,021	3,926	4,491	3,141	4,340	3,205	3,065	5,235	3,708	3,136	3,473
79	3,752	3,926	4,491	3,141	3,095	3,205	4,258	3,871	3,708	1,936	4,829
80	5,021	1,814	3,194	3,141	3,095	4,398	4,258	5,235	5,058	1,936	4,829
81	2,512	5,187	4,491	4,224	4,340	4,398	4,258	5,235	5,058	3,136	4,829
82	3,752	5,187	3,194	4,224	3,095	4,398	3,065	3,871	5,058	3,136	3,473
83	3,752	3,926	3,194	2,151	3,095	2,131	2,044	3,871	3,708	1,936	2,214
84	3,752	3,926	3,194	2,151	3,095	2,131	2,044	3,871	2,420	1,936	3,473
85	5,021	5,187	4,491	4,224	4,340	4,398	4,258	3,871	5,058	1,936	3,473
86	3,752	5,187	4,491	2,151	4,340	4,398	4,258	5,235	3,708	3,136	3,473

87	5,021	3,926	4,491	4,224	2,029	3,205	4,258	5,235	3,708	3,136	4,829
88	3,752	2,807	3,194	4,224	3,095	2,131	3,065	3,871	2,420	4,520	3,473
89	2,512	2,807	3,194	2,151	3,095	3,205	2,044	2,546	5,058	3,136	3,473
90	3,752	5,187	4,491	3,141	4,340	2,131	3,065	3,871	3,708	4,520	3,473
91	2,512	3,926	3,194	2,151	3,095	2,131	2,044	3,871	5,058	3,136	4,829
92	2,512	2,807	3,194	2,151	2,029	1,000	3,065	2,546	3,708	1,936	3,473
93	2,512	3,926	3,194	2,151	3,095	3,205	4,258	2,546	3,708	4,520	3,473
94	5,021	2,807	3,194	2,151	2,029	1,000	3,065	2,546	5,058	3,136	3,473
95	2,512	3,926	3,194	2,151	2,029	2,131	4,258	2,546	5,058	3,136	3,473
96	5,021	5,187	4,491	4,224	4,340	4,398	1,000	5,235	5,058	4,520	4,829
97	2,512	2,807	3,194	4,224	2,029	3,205	2,044	3,871	3,708	4,520	2,214
98	3,752	3,926	1,000	2,151	2,029	2,131	3,065	2,546	5,058	4,520	3,473
99	2,512	3,926	2,057	4,224	3,095	3,205	2,044	3,871	5,058	3,136	3,473
100	3,752	2,807	2,057	3,141	3,095	2,131	3,065	3,871	5,058	3,136	3,473
101	3,752	5,187	2,057	3,141	4,340	3,205	3,065	5,235	3,708	3,136	4,829
102	2,512	3,926	3,194	3,141	2,029	3,205	3,065	2,546	3,708	3,136	2,214
103	3,752	5,187	4,491	4,224	2,029	3,205	4,258	3,871	3,708	4,520	3,473
104	3,752	3,926	2,057	4,224	3,095	3,205	4,258	5,235	3,708	3,136	3,473
105	2,512	3,926	4,491	3,141	2,029	3,205	3,065	3,871	3,708	4,520	3,473
106	5,021	2,807	1,000	3,141	2,029	3,205	4,258	5,235	2,420	3,136	3,473
107	3,752	3,926	2,057	3,141	2,029	2,131	3,065	3,871	5,058	4,520	4,829
108	3,752	3,926	3,194	3,141	3,095	3,205	3,065	3,871	5,058	4,520	3,473
109	2,512	2,807	3,194	4,224	3,095	3,205	3,065	3,871	3,708	4,520	4,829
110	5,021	3,926	2,057	2,151	3,095	3,205	2,044	3,871	3,708	4,520	3,473
111	2,512	2,807	2,057	2,151	2,029	3,205	3,065	3,871	1,000	3,136	2,214
112	3,752	2,807	3,194	2,151	2,029	2,131	3,065	3,871	5,058	4,520	3,473
113	5,021	5,187	4,491	4,224	4,340	4,398	4,258	5,235	3,708	4,520	4,829
114	3,752	3,926	3,194	3,141	3,095	3,205	3,065	3,871	5,058	3,136	2,214
115	3,752	3,926	3,194	3,141	3,095	3,205	3,065	3,871	5,058	3,136	4,829

116	1,000	2,807	1,000	1,000	2,029	1,000	1,000	1,000	2,420	1,936	2,214
117	5,021	5,187	4,491	3,141	4,340	3,205	3,065	5,235	5,058	3,136	3,473
118	3,752	3,926	3,194	3,141	3,095	3,205	2,044	3,871	3,708	3,136	3,473
119	3,752	3,926	4,491	3,141	3,095	4,398	4,258	3,871	5,058	4,520	3,473
120	3,752	3,926	4,491	3,141	3,095	4,398	3,065	5,235	5,058	4,520	3,473
121	3,752	5,187	4,491	4,224	4,340	4,398	4,258	5,235	3,708	4,520	4,829
122	3,752	3,926	3,194	2,151	3,095	3,205	3,065	3,871	3,708	3,136	2,214
123	3,752	3,926	3,194	2,151	3,095	3,205	3,065	3,871	3,708	3,136	2,214
124	2,512	2,807	2,057	1,000	1,000	2,131	1,000	2,546	2,420	1,000	2,214
125	2,512	2,807	2,057	1,000	1,000	2,131	1,000	2,546	2,420	1,000	2,214
126	5,021	3,926	4,491	3,141	4,340	3,205	4,258	3,871	3,708	3,136	3,473
127	3,752	5,187	3,194	3,141	4,340	3,205	4,258	3,871	5,058	4,520	3,473
128	3,752	2,807	4,491	3,141	2,029	4,398	3,065	3,871	2,420	1,936	2,214
129	3,752	5,187	3,194	3,141	4,340	4,398	3,065	3,871	5,058	3,136	2,214
130	3,752	3,926	2,057	2,151	3,095	2,131	2,044	3,871	3,708	3,136	3,473
131	3,752	2,807	2,057	3,141	2,029	2,131	3,065	3,871	5,058	3,136	3,473
132	2,512	3,926	3,194	3,141	4,340	3,205	3,065	3,871	2,420	4,520	4,829
133	5,021	3,926	3,194	4,224	3,095	2,131	2,044	3,871	5,058	3,136	3,473
134	3,752	3,926	3,194	2,151	2,029	2,131	2,044	3,871	3,708	3,136	3,473
135	2,512	2,807	3,194	2,151	3,095	2,131	2,044	2,546	3,708	3,136	3,473
136	3,752	1,814	2,057	1,000	2,029	3,205	3,065	2,546	5,058	3,136	3,473
137	2,512	2,807	2,057	3,141	1,000	2,131	2,044	3,871	5,058	3,136	3,473
138	2,512	3,926	3,194	2,151	3,095	2,131	2,044	3,871	3,708	3,136	3,473
139	3,752	2,807	2,057	2,151	3,095	2,131	2,044	3,871	3,708	3,136	3,473
140	3,752	2,807	3,194	2,151	2,029	3,205	4,258	2,546	3,708	3,136	4,829
141	5,021	2,807	4,491	3,141	4,340	3,205	3,065	3,871	5,058	4,520	2,214
142	3,752	1,814	3,194	4,224	3,095	4,398	2,044	5,235	3,708	3,136	4,829
143	2,512	3,926	2,057	3,141	2,029	3,205	2,044	3,871	2,420	1,936	3,473
144	2,512	3,926	3,194	3,141	1,000	2,131	2,044	2,546	5,058	3,136	3,473



145	2,512	2,807	2,057	3,141	2,029	3,205	3,065	3,871	3,708	1,936	2,214
146	3,752	3,926	3,194	4,224	3,095	4,398	4,258	5,235	5,058	3,136	3,473
147	2,512	5,187	4,491	4,224	3,095	4,398	3,065	5,235	3,708	4,520	4,829
148	3,752	3,926	3,194	4,224	3,095	2,131	2,044	2,546	5,058	3,136	3,473
149	5,021	5,187	4,491	4,224	4,340	4,398	4,258	5,235	3,708	4,520	4,829
150	2,512	2,807	3,194	2,151	2,029	2,131	2,044	2,546	2,420	1,936	2,214
151	3,752	3,926	3,194	3,141	4,340	3,205	3,065	3,871	3,708	3,136	3,473
152	5,021	5,187	3,194	2,151	3,095	2,131	2,044	3,871	3,708	4,520	4,829
153	3,752	5,187	3,194	3,141	3,095	3,205	3,065	5,235	3,708	3,136	4,829
154	3,752	3,926	3,194	2,151	3,095	2,131	2,044	3,871	3,708	3,136	3,473
155	2,512	2,807	2,057	1,000	2,029	1,000	1,000	2,546	2,420	1,936	2,214
156	2,512	2,807	2,057	1,000	2,029	1,000	1,000	2,546	2,420	1,936	2,214
157	3,752	3,926	2,057	1,000	2,029	1,000	1,000	2,546	2,420	3,136	3,473
158	5,021	3,926	2,057	4,224	4,340	2,131	3,065	2,546	2,420	1,936	3,473
159	3,752	3,926	3,194	3,141	3,095	3,205	3,065	3,871	3,708	3,136	3,473
160	3,752	3,926	3,194	2,151	3,095	2,131	2,044	3,871	3,708	3,136	2,214
161	3,752	3,926	3,194	3,141	3,095	3,205	3,065	3,871	3,708	3,136	3,473
162	2,512	2,807	2,057	1,000	2,029	1,000	1,000	2,546	2,420	1,000	1,000
163	3,752	2,807	3,194	4,224	3,095	3,205	3,065	3,871	3,708	3,136	2,214
164	2,512	2,807	2,057	1,000	2,029	1,000	1,000	2,546	2,420	1,936	2,214
165	2,512	2,807	3,194	1,000	3,095	1,000	1,000	2,546	3,708	1,936	2,214
166	5,021	3,926	3,194	2,151	3,095	2,131	2,044	3,871	3,708	4,520	4,829
167	3,752	2,807	3,194	2,151	3,095	2,131	2,044	2,546	2,420	3,136	2,214
168	3,752	3,926	3,194	2,151	1,000	2,131	2,044	3,871	3,708	3,136	3,473
169	3,752	3,926	3,194	2,151	3,095	2,131	2,044	3,871	3,708	3,136	3,473

### **Lampiran 3. Deskripsi Profil Responden Penelitian**

#### **Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	121	71,6	71,6	71,6
	Perempuan	48	28,4	28,4	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

#### **Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25 Tahun	36	21,3	21,3	21,3
	26 - 40 Tahun	94	55,6	55,6	76,9
	>40 Tahun	39	23,1	23,1	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

#### **Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	29	17,2	17,2	17,2
	D3	62	36,7	36,7	53,8
	Sarjana (S1)	78	46,2	46,2	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

### Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<2 Tahun	11	6,5	6,5	6,5
	2 - 3 Tahun	34	20,1	20,1	26,6
	> 3 Tahun	124	73,4	73,4	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

#### **Lampiran 4. Distribusi Frekuensi Responden Penelitian**

##### **1. Variabel Motivasi (X1)**

###### **Penghasilan saat ini dapat memenuhi kebutuhan perumahan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	17	10,1	10,1	10,1
	Netral	74	43,8	43,8	53,8
	Setuju	62	36,7	36,7	90,5
	Sangat Setuju	16	9,5	9,5	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

###### **Penghasilan saat ini telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	24	14,2	14,2	14,2
	Netral	58	34,3	34,3	48,5
	Setuju	69	40,8	40,8	89,3
	Sangat Setuju	18	10,7	10,7	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

**Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	21	12,4	12,4	12,4
	Netral	53	31,4	31,4	43,8
	Setuju	53	31,4	31,4	75,1
	Sangat Setuju	42	24,9	24,9	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

**Lingkungan kerja sudah cukup aman**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	15	8,9	8,9	8,9
	Netral	44	26,0	26,0	34,9
	Setuju	64	37,9	37,9	72,8
	Sangat Setuju	46	27,2	27,2	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

**Saya melakukan interaksi sosial pada sesama rekan kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	4,7	4,7	4,7
	Netral	31	18,3	18,3	23,1
	Setuju	69	40,8	40,8	63,9
	Sangat Setuju	61	36,1	36,1	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

**Saya mendapatkan pengakuan dari atasan jika melakukan pekerjaan dengan baik**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	4,1	4,1	4,1
	Netral	27	16,0	16,0	20,1
	Setuju	72	42,6	42,6	62,7
	Sangat Setuju	63	37,3	37,3	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

**Atasan belum pernah menegur karyawan dengan kata - kata kasar**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	4,1	4,1	4,1
	Netral	27	16,0	16,0	20,1
	Setuju	73	43,2	43,2	63,3
	Sangat Setuju	62	36,7	36,7	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

**Atasan memberikan pujian serta penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi dan melakukan pekerjaan dengan baik**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	3,6	3,6	3,6
	Netral	22	13,0	13,0	16,6
	Setuju	76	45,0	45,0	61,5
	Sangat Setuju	65	38,5	38,5	100,0

Total	169	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

**Pekerjaan dibidang ini membuat skill dan potensi saya berkembang**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	4,1	4,1	4,1
	Netral	41	24,3	24,3	28,4
	Setuju	88	52,1	52,1	80,5
	Sangat Setuju	33	19,5	19,5	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

**Saya mendapatkan kesempatan mengikuti kegiatan pekerjaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	5,3	5,3	5,3
	Netral	36	21,3	21,3	26,6
	Setuju	81	47,9	47,9	74,6
	Sangat Setuju	43	25,4	25,4	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

## 2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

### Karyawan ini pergi kekantor dengan tepat waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	3,6	3,6	3,6
	Netral	27	16,0	16,0	19,5
	Setuju	94	55,6	55,6	75,1
	Sangat Setuju	42	24,9	24,9	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

### Karyawan ini menyelesaikan tugas dengan tepat waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	8,3	8,3	8,3
	Netral	36	21,3	21,3	29,6
	Setuju	84	49,7	49,7	79,3
	Sangat Setuju	35	20,7	20,7	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

### Karyawan ini memanfaatkan sarana kantor dengan baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	1,8	1,8	1,8
	Netral	35	20,7	20,7	22,5
	Setuju	87	51,5	51,5	74,0
	Sangat Setuju	44	26,0	26,0	100,0



Total	169	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

**Karyawan ini menggunakan sarana kantor dengan berhati-hati**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	2,4	2,4	2,4
	Netral	32	18,9	18,9	21,3
	Setuju	86	50,9	50,9	72,2
	Sangat Setuju	47	27,8	27,8	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

**Karyawan ini bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	4,1	4,1	4,1
	Netral	39	23,1	23,1	27,2
	Setuju	80	47,3	47,3	74,6
	Sangat Setuju	43	25,4	25,4	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

**Karyawan ini bertanggung jawab mengikuti prosedur perusahaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	1,8	1,8	1,8
	Netral	24	14,2	14,2	16,0
	Setuju	87	51,5	51,5	67,5

Sangat Setuju	55	32,5	32,5	100,0
Total	169	100,0	100,0	

### Karyawan ini mengikuti ketentuan jam kerja perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	,6	,6	,6
	Tidak Setuju	7	4,1	4,1	4,7
	Netral	21	12,4	12,4	17,2
	Setuju	90	53,3	53,3	70,4
	Sangat Setuju	50	29,6	29,6	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

### Karyawan ini bekerja sesuai tugas dan fungsinya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	3,6	3,6	3,6
	Netral	39	23,1	23,1	26,6
	Setuju	67	39,6	39,6	66,3
	Sangat Setuju	57	33,7	33,7	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

### Karyawan ini taat dalam menggunakan alat dan fasilitas perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	,6	,6	,6
	Tidak Setuju	6	3,6	3,6	4,1
	Netral	27	16,0	16,0	20,1
	Setuju	81	47,9	47,9	68,0
	Sangat Setuju	54	32,0	32,0	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

### 3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

#### Meja kerja karyawan ini selalu rapi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	1,2	1,2	1,2
	Netral	49	29,0	29,0	30,2
	Setuju	85	50,3	50,3	80,5
	Sangat Setuju	33	19,5	19,5	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

#### Karyawan ini mengerjakan pekerjaan dengan teliti

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	,6	,6	,6
	Tidak Setuju	6	3,6	3,6	4,1
	Netral	41	24,3	24,3	28,4

Setuju	84	49,7	49,7	78,1
Sangat Setuju	37	21,9	21,9	100,0
Total	169	100,0	100,0	

**Karyawan ini yang dapat diandalkan dalam mencapai target perusahaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	3,6	3,6	3,6
	Netral	34	20,1	20,1	23,7
	Setuju	88	52,1	52,1	75,7
	Sangat Setuju	41	24,3	24,3	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

**Karyawan ini selalu datang tepat waktu**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	15	8,9	8,9	8,9
	Netral	60	35,5	35,5	44,4
	Setuju	61	36,1	36,1	80,5
	Sangat Setuju	33	19,5	19,5	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

**Selama bekerja disini kepuasan kerja karyawan ini terpenuhi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	5,9	5,9	5,9
	Netral	40	23,7	23,7	29,6

	Setuju	82	48,5	48,5	78,1
	Sangat Setuju	37	21,9	21,9	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

**Hasil kerja karyawan ini selalu bagus dan baik**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	7,7	7,7	7,7
	Netral	55	32,5	32,5	40,2
	Setuju	74	43,8	43,8	84,0
	Sangat Setuju	27	16,0	16,0	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

**Karyawan ini tidak pernah terlambat saat hendak bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	15	8,9	8,9	8,9
	Netral	48	28,4	28,4	37,3
	Setuju	75	44,4	44,4	81,7
	Sangat Setuju	31	18,3	18,3	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

**Karyawan ini selalu hadir dikantor setiap hari**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	,6	,6	,6
	Netral	37	21,9	21,9	22,5

Setuju	97	57,4	57,4	79,9
Sangat Setuju	34	20,1	20,1	100,0
Total	169	100,0	100,0	

**Karyawan ini mempunyai waktu kerja yang efektif**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	,6	,6	,6
	Netral	29	17,2	17,2	17,8
	Setuju	93	55,0	55,0	72,8
	Sangat Setuju	46	27,2	27,2	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

**Sesama rekan kerja karyawan ini menjalin kekompakan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	3,6	3,6	3,6
	Netral	25	14,8	14,8	18,3
	Setuju	99	58,6	58,6	76,9
	Sangat Setuju	39	23,1	23,1	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

**Jalanan kerja sesama karyawan ini selalu terjalin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	1,8	1,8	1,8
	Netral	34	20,1	20,1	21,9

Setuju	96	56,8	56,8	78,7
Sangat Setuju	36	21,3	21,3	100,0
Total	169	100,0	100,0	

## Lampiran 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Variabel Motivasi (X1)

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Motivasi
X1.1	Pearson Correlation	1	,669**	,454**	,317**	,301**	,296**	,364**	,337**	,242**	,189*	,658**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,014	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
X1.2	Pearson Correlation	,669**	1	,408**	,321**	,243**	,361**	,316**	,452**	,300**	,219**	,677**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,004	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
X1.3	Pearson Correlation	,454**	,408**	1	,216**	,293**	,306**	,334**	,273**	,135	,224**	,593**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,005	,000	,000	,000	,000	,081	,003	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
X1.4	Pearson Correlation	,317**	,321**	,216**	1	,354**	,276**	,415**	,421**	,220**	,226**	,603**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005		,000	,000	,000	,000	,004	,003	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
X1.5	Pearson Correlation	,301**	,243**	,293**	,354**	1	,371**	,643**	,479**	,261**	,193*	,652**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000		,000	,000	,000	,001	,012	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
X1.6	Pearson Correlation	,296**	,361**	,306**	,276**	,371**	1	,455**	,644**	,270**	,239**	,660**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,002	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
X1.7	Pearson Correlation	,364**	,316**	,334**	,415**	,643**	,455**	1	,575**	,251**	,274**	,727**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,001	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
X1.8	Pearson Correlation	,337**	,452**	,273**	,421**	,479**	,644**	,575**	1	,343**	,255**	,746**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,001	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
X1.9	Pearson Correlation	,242**	,300**	,135	,220**	,261**	,270**	,251**	,343**	1	,419**	,527**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,081	,004	,001	,000	,001	,000		,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
X1.10	Pearson Correlation	,189*	,219**	,224**	,226**	,193*	,239**	,274**	,255**	,419**	1	,505**
	Sig. (2-tailed)	,014	,004	,003	,003	,012	,002	,000	,001	,000		,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
Motivasi	Pearson Correlation	,658**	,677**	,593**	,603**	,652**	,660**	,727**	,746**	,527**	,505**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169

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

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,833	10



## 2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

		Correlations									Disiplin Kerja
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	
X2.1	Pearson Correlation	1	,240**	,391**	,308**	,279**	,228**	,459**	,170*	,242**	,601**
	Sig. (2-tailed)		,002	,000	,000	,000	,003	,000	,028	,002	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
X2.2	Pearson Correlation	,240**	1	,223**	,207**	,271**	,119	,245**	,248**	,315**	,544**
	Sig. (2-tailed)	,002		,004	,007	,000	,123	,001	,001	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
X2.3	Pearson Correlation	,391**	,223**	1	,246**	,262**	,253**	,342**	,258**	,323**	,598**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004		,001	,001	,001	,000	,001	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
X2.4	Pearson Correlation	,308**	,207**	,246**	1	,259**	,220**	,352**	,373**	,217**	,581**
	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,001		,001	,004	,000	,000	,005	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
X2.5	Pearson Correlation	,279**	,271**	,262**	,259**	1	,302**	,339**	,335**	,384**	,638**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,001		,000	,000	,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
X2.6	Pearson Correlation	,228**	,119	,253**	,220**	,302**	1	,385**	,206**	,304**	,543**
	Sig. (2-tailed)	,003	,123	,001	,004	,000		,000	,007	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
X2.7	Pearson Correlation	,459**	,245**	,342**	,352**	,339**	,385**	1	,164*	,428**	,681**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,000		,033	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
X2.8	Pearson Correlation	,170*	,248**	,258**	,373**	,335**	,206**	,164*	1	,314**	,577**
	Sig. (2-tailed)	,028	,001	,001	,000	,000	,007	,033		,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
X2.9	Pearson Correlation	,242**	,315**	,323**	,217**	,384**	,304**	,428**	,314**	1	,658**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,005	,000	,000	,000	,000		,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,601**	,544**	,598**	,581**	,638**	,543**	,681**	,577**	,658**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169

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

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

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,780	9

### 3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations											Kinerja Karyawan
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	
Y.1	Pearson Correlation	1	,294**	,198**	,298**	,403**	,352**	,318**	,338**	,195*	,242**	,266**	,566**
	Sig. (2-tailed)		,000	,010	,000	,000	,000	,000	,000	,011	,002	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
Y.2	Pearson Correlation	,294**	1	,255**	,336**	,345**	,390**	,271**	,348**	,185*	,227**	,271**	,580**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000	,000	,000	,000	,000	,016	,003	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
Y.3	Pearson Correlation	,198**	,255**	1	,316**	,399**	,367**	,373**	,428**	,270**	,237**	,165*	,588**
	Sig. (2-tailed)	,010	,001		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,032	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
Y.4	Pearson Correlation	,298**	,336**	,316**	1	,415**	,606**	,456**	,503**	,235**	,366**	,302**	,724**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
Y.5	Pearson Correlation	,403**	,345**	,399**	,415**	1	,422**	,281**	,448**	,184*	,362**	,160*	,654**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,016	,000	,038	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
Y.6	Pearson Correlation	,352**	,390**	,367**	,606**	,422**	1	,503**	,518**	,208**	,263**	,263**	,731**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,007	,001	,001	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
Y.7	Pearson Correlation	,318**	,271**	,373**	,456**	,281**	,503**	1	,387**	,322**	,271**	,294**	,669**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
Y.8	Pearson Correlation	,338**	,348**	,428**	,503**	,448**	,518**	,387**	1	,272**	,284**	,356**	,708**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
Y.9	Pearson Correlation	,195*	,185*	,270**	,235**	,184*	,208**	,322**	,272**	1	,291**	,308**	,494**
	Sig. (2-tailed)	,011	,016	,000	,002	,016	,007	,000	,000		,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
Y.10	Pearson Correlation	,242**	,227**	,237**	,366**	,362**	,263**	,271**	,284**	,291**	1	,354**	,563**
	Sig. (2-tailed)	,002	,003	,002	,000	,000	,001	,000	,000	,000		,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
Y.11	Pearson Correlation	,266**	,271**	,165*	,302**	,160*	,263**	,294**	,356**	,308**	,354**	1	,532**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,032	,000	,038	,001	,000	,000	,000	,000		,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,566**	,580**	,588**	,724**	,654**	,731**	,669**	,708**	,494**	,563**	,532**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169

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

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,840	11

## Lampiran 6. Hasil Analisis Penelitian

### 1. Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

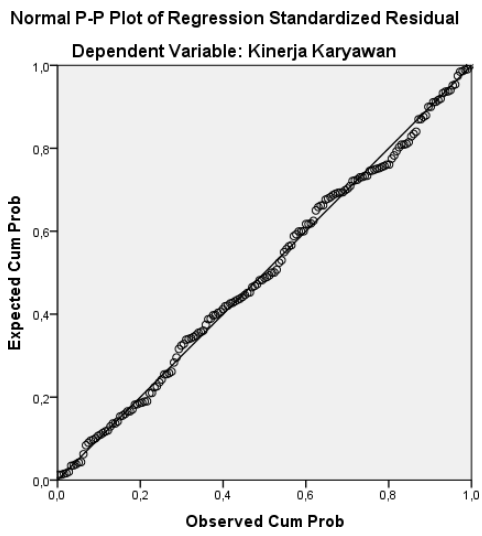
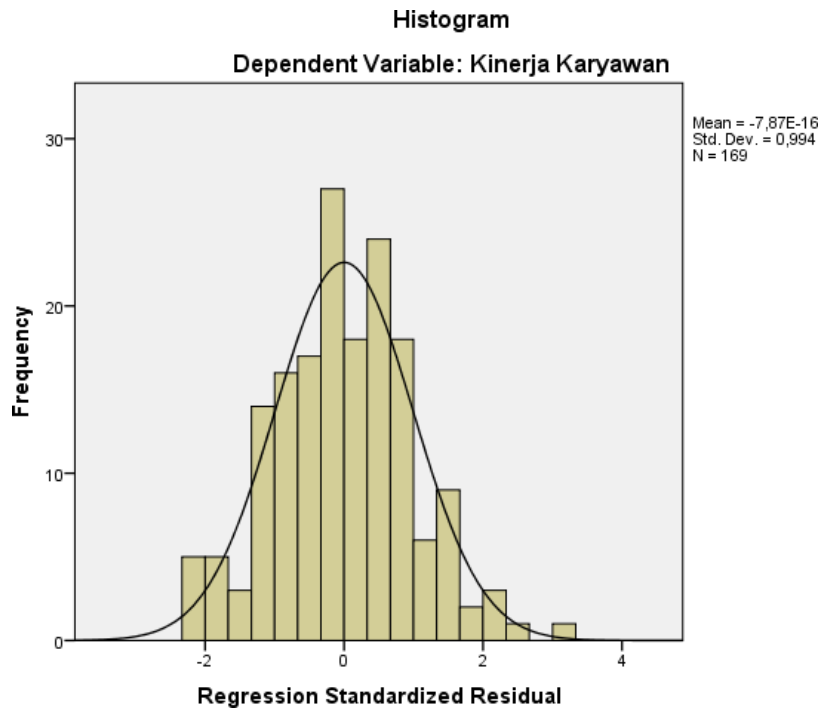
		Unstandardized Residual
N		169
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,46238437
Most Extreme Differences	Absolute	,043
	Positive	,043
	Negative	-,032
Test Statistic		,043
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

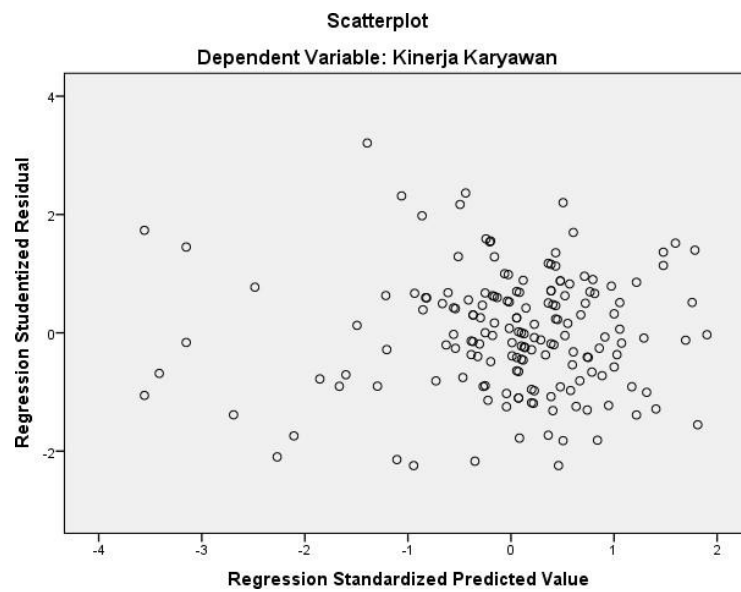


## 2. Hasil Uji Heteroskedastiasitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,348	2,033		3,615	,000
	Motivasi	-,027	,041	-,053	-,650	,517
	Disiplin Kerja	-,077	,051	-,121	-1,496	,137

a. Dependent Variable: ABS\_RES



### 3. Hasil Uji Multikolinieritas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,177	3,386		4,482	,000		
	Motivasi	,206	,068	,209	3,027	,003	,898	1,113
	Disiplin Kerja	,540	,086	,435	6,307	,000	,898	1,113

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,539 <sup>a</sup>	,291	,282	4,48919

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

### 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1371,430	2	685,715	34,026	,000 <sup>b</sup>
	Residual	3345,363	166	20,153		
	Total	4716,793	168			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

## 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
		Beta				
1	(Constant)	15,177	3,386		4,482	,000
	Motivasi	,206	,068	,209	3,027	,003
	Disiplin Kerja	,540	,086	,435	6,307	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Lampiran 7. t- Tabel**

**Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)**

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
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148



**Lampiran 8. F - Tabel**

**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
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72