

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, S. A. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA*, 45–54.
- Afrilia, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. *Jurnal Manajemen, Hukum Dan Sosial*, 1(1).
- Ambar, S. T., & Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(3), 363–369.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*.
- Diantari, I. A. P. S., & Yuniari, N. M. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. *Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Denpasar*. *E-Jurnal, Universitas Udayana*.
- Fahmi, F. (2012). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai SPBU Pandanaran Semarang*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2011). *The motivation to work* (Vol. 1). Transaction publishers.
- Komalasari, K. (2011). *Pembelajaran Kontekstual Konsep dan Aplikasi*. Refika Aditama.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Kristianawati, S. I. (2003). *Hubungan antara gaya kepemimpinan kepala perawat dengan motivasi kerja perawat di instalasi rawat darurat RS DR Sardjito Yogyakarta*. Diponegoro University.
- Liana, B. D. A., Ardianto, Y., & Retno, B. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan Wika. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(2), 84–98.

- Ludin, I., Mukti, S., & Rohman, I. S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Desa di Kecamatan Plered). *Value: Journal of Management and Business*, 8(1), 11–26.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Martono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data*. RajaGrafindo Persada.
- Maslow, A. H. (1943). Preface to motivation theory. *Psychosomatic Medicine*, 5(1), 85–92.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- McClelland, D. C. (1961). *Achieving society* (Vol. 92051). Simon and Schuster.
- Moeheriono, P. (2016). Pengukuran kinerja berbasis kompetensi edisi revisi. *Jakarta: PT Rajagrafindo Persada*.
- Moelong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Purwanto, N. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali.
- Qonita, A. (2022). Motivasi kerja utama petani dalam kemitraan dengan pusat pengolahan kelapa terpadu di Kabupaten Kulon Progo. *SEPA: Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis*, 9(1).
- Rinaldi, M., & Nanang Prayudyanto, M. (2021). Persepsi Masyarakat Terhadap Tingkat Kepuasan Pelayanan Bus Transjabodetabek Dengan Metode Uji Asumsi Klasik Dan Uji Regresi Linear Berganda. *Seminar Nasional Ketekniksipilan*, 1(1), 2021.
- Rivai, & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Rivai, V., & Basri, A. F. M. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. PT RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode riset penelitian kuantitatif*

- penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan dan eksperimen. Deepublish.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Saefullah, Sule, E. T., & Kurniawan. (2012). *Pengantar Manajemen*. Kencana.
- Sanusi, A. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Situmorang, Helmi, S., & Lufti, M. (2014). *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. USU Press.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono, S. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihartini, L., Rinaldi, H., Saputra, H. M., Sulaiman, S., Tandra, R., & Krisandi, S. D. (2023). Pelatihan Penggunaan Aplikasi SPSS untuk Statistik Dasar Penelitian bagi Mahasiswa Se-kota Pontianak. *Kapuas*, 3(1), 35–39. <https://doi.org/10.31573/jk.v3i1.527>
- Suryadi, N., Linda, R., & Aldo Sosyan, M. (2022). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Rsj Tampan Provinsi Riau. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 10(2), 1–10. <https://doi.org/10.32520/jak.v10i2.1787>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Syiva, S. P. N., Lestari, R. A., Lil'alamin, E. B. R., & Putra, R. S. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (LITERATURE REVIEW. *WORLDVIEW (Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains)*, 2(1), 43–60.

- Uno, H. B. (2008). *Teori Motivasi & Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai Zainal, E. J. S. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari Teori ke Praktek*.

L

A

M

P

I

R

A

N

Lampiran 1. Kuesioner penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Nama :

Alamat :

Kami mengucapkan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Saya Muhamad Nur Akbar sedang melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jago Multi Dimensi Kota Bengkulu”. Kuesioner ini dirancang untuk memperoleh data dan informasi yang nantinya akan digunakan sebagai dasar dalam mendukung penelitian ini. Semua informasi yang Bapak/Ibu berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Petunjuk pengisian kuesioner telah kami sediakan pada halaman berikutnya. Kami mohon Bapak/Ibu mengisi kuesioner ini dengan jujur dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Kami sangat menghargai partisipasi dan kontribusi Bapak/Ibu dalam penelitian ini.

A. Karakteristik Responden

Berilah tanda silang (x) pada salah satu pilihan dibawah ini sesuai dengan keadaan anda :

1. Jenis kelamin anda :

☐ Laki-Laki ☐ Perempuan

2. Status anda saat ini :

☐ Menikah ☐ Belum Menikah

3. Pendidikan anda :

☐ SMA/SMK ☐ S1 ☐ S2

4. Usia anda saat ini :

☐ 21-30 Tahun ☐ 31-40 Tahun ☐ 41-50 Tahun ☐ Diatas 50 Tahun

5. Lama Bekerja di PT. Jago Multi Dimensi Kota Bengkulu:

☐ Kurang dari 1 Tahun ☐ 1-3 Tahun ☐ 4-6 Tahun ☐ 7-10 Tahun

B. Petunjuk Pengisian

1. Pernyataan dibawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun tugas akhir.
2. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Bapak/Ibu/Saudara/I dengan memberikan tanda (✓).
3. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang dimiliki Bapak/Ibu/Saudara/I.

C. Alternatif pilihan :

SS (5) : Sangat Setuju

S (4) : Setuju

KS (3) : Netral

TS (2) : Tidak Setuju

STS (1) : Sangat Tidak Setuju

D. Pertanyaan

1. Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No	Pertanyaan	Jawaban Responden
----	------------	-------------------

	Disiplin Kerja (X1)	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
Kehadiran						
1.	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.					
2.	Saya jarang absen tanpa alasan yang jelas atau tanpa pemberitahuan.					
Tingkat Kewaspadaan						
3.	Saya tetap fokus dan memperhatikan detail saat menyelesaikan pekerjaan.					
4.	Saya waspada terhadap risiko atau bahaya yang dapat muncul saat bekerja.					
Ketaatan pada standar kerja						
5.	Saya selalu mengikuti prosedur yang telah ditetapkan dalam pekerjaan saya.					
6.	Saya terus berupaya meningkatkan kualitas kerja sesuai dengan standar perusahaan.					
Etika Bekerja						
7.	Saya selalu bersikap profesional dalam setiap situasi di tempat kerja.					
8.	Saya mengutamakan integritas dan kejujuran dalam menjalankan tugas saya.					

2. Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja (X₂)

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				
	Motivasi Kerja (X2)	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
Kebutuhan untuk Berprestasi						
1.	Saya selalu berusaha mencapai target kerja dengan efisien.					
2.	Saya bersedia mengambil risiko untuk mencapai hasil yang lebih baik.					
Kebutuhan Memperluas Pergaulan						
3.	Saya sering memulai percakapan untuk membangun hubungan dengan orang lain					
4.	Saya merasa memperluas pergaulan					

	membantu saya berkembang secara pribadi dan profesional.					
5.	Saya menikmati bekerja dalam tim karena memberikan kesempatan untuk memperluas hubungan sosial.					
Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan						
6.	Saya merasa terdorong untuk menguasai keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan saya.					
7.	Saya tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.					
8.	Saya terbuka untuk menerima masukan yang membantu saya menguasai pekerjaan dengan lebih baik.					

3. Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				
	Kinerja Karyawan (Y)	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
Kualitas Kerja						
1.	Saya berusaha untuk menghasilkan pekerjaan yang baik					
2.	Saya memiliki keterampilan sesuai dengan tugas yang saya kerjakan					
Kuantitas						
3.	Jumlah karyawan dalam perusahaan yang banyak dan sesuai dengan jobdesk					
4.	saya memperoleh hasil yang maksimal dalam bekerja					
Ketepatan waktu						
5.	saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan					
Efektifitas						
6.	Saya melaksanakan kewajiban sebagai karyawan sesuai dengan jobdesk yang diberikan					

7.	Saya bertanggung jawab apabila lalai atau melakukan kesalahan dalam bekerja					
Kemandirian						
8.	Saya dapat menyelesaikan tugas tanpa terlalu banyak bergantung pada rekan kerja.					

Lampiran 2. Tabulasi Data Hasil Penelitian

1. Variabel Disiplin Kerja

No	Kehadiran		Tingkat Kewaspadaan		Ketaatan		Etika		Total
	DK_1	DK_2	DK_3	DK_4	DK_5	DK_6	DK_7	DK_8	
1	4	4	4	5	4	5	5	4	35
2	5	4	4	5	4	5	5	4	36
3	4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	4	4	4	4	5	5	5	5	36
5	4	5	5	4	4	4	5	5	36
6	5	4	4	4	4	5	5	5	36
7	4	5	4	5	4	4	5	5	36
8	5	4	4	5	5	5	4	5	37
9	5	4	4	4	4	5	5	4	35
10	4	4	5	4	5	5	5	4	36
11	4	4	4	3	5	4	5	4	33
12	5	4	4	4	4	4	5	4	34
13	5	5	4	5	5	4	5	4	37
14	4	4	4	4	3	4	4	3	30
15	5	5	5	5	4	4	4	4	36
16	5	5	5	5	4	5	5	4	38
17	3	5	5	4	4	4	4	5	34
18	4	4	4	5	5	5	4	5	36
19	5	5	5	5	5	5	5	5	40
20	5	4	5	5	5	5	5	5	39
21	5	4	5	5	5	4	4	5	37
22	5	5	5	5	5	4	4	4	37
23	5	4	4	4	5	4	4	4	34
24	4	5	5	5	4	5	5	4	37
25	5	5	5	5	5	4	5	4	38
26	4	5	4	4	4	5	5	4	35
27	5	5	4	4	4	5	4	5	36
28	4	4	5	4	5	5	5	4	36
29	4	5	4	5	4	4	4	5	35
30	5	5	4	4	4	4	4	4	34
31	4	5	4	5	4	4	5	5	36
32	5	4	5	5	4	5	4	5	37
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	4	5	4	5	4	5	4	4	35

35	4	4	5	4	4	4	4	5	34
36	4	4	4	4	4	5	5	5	35
37	4	5	4	5	5	4	4	4	35
38	4	5	5	4	4	4	4	4	34
39	4	5	4	4	5	4	4	5	35
40	4	4	4	4	5	5	5	5	36
41	4	4	5	5	4	5	4	5	36
42	4	4	4	5	5	5	5	5	37
43	4	4	5	5	4	4	4	5	35
44	4	5	4	5	4	5	5	5	37

2. Variabel Kinerja Karyawan

No	Kebutuhan Berprestasi			Memperluas Pergaulan		Menguasai Pekerjaan			Total
	MK_1	MK_2	MK_3	MK_4	MK_5	MK_6	MK_7	MK_8	
1	5	4	4	4	5	4	4	4	34
2	4	4	5	4	5	4	5	4	35
3	4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	5	5	4	4	5	4	4	4	35
5	5	5	5	4	4	4	4	4	35
6	5	4	5	5	5	5	4	5	38
7	4	4	5	4	5	5	5	5	37
8	4	5	4	5	5	4	5	4	36
9	4	5	5	4	5	5	4	4	36
10	5	5	5	5	4	4	5	4	37
11	4	4	4	5	4	4	4	4	33
12	4	5	5	4	4	4	4	4	34
13	5	5	5	4	4	4	5	4	36
14	3	4	5	5	4	4	4	4	33
15	4	4	5	5	5	5	4	5	37
16	5	5	5	5	5	4	4	4	37
17	5	4	4	4	5	5	4	5	36
18	4	5	5	4	5	5	4	4	36
19	4	5	5	5	5	5	5	5	39
20	5	4	5	4	5	5	5	5	38
21	4	5	5	5	4	4	5	5	37
22	5	4	5	4	4	4	5	5	36
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	5	5	5	4	5	4	5	37

25	4	5	5	5	5	5	4	5	38
26	5	4	5	4	5	4	4	5	36
27	4	4	5	5	4	4	5	4	35
28	5	5	5	5	5	5	5	5	40
29	5	4	4	4	4	4	5	4	34
30	4	4	4	5	5	4	5	4	35
31	4	5	5	5	4	4	4	4	35
32	5	5	4	4	5	4	5	4	36
33	4	4	4	4	4	4	5	5	34
34	4	5	4	4	5	4	4	5	35
35	5	5	4	4	4	4	5	5	36
36	4	5	5	4	4	4	4	5	35
37	4	4	5	4	5	4	5	4	35
38	4	4	4	4	4	5	4	4	33
39	4	4	4	4	5	5	4	4	34
40	5	5	5	4	5	4	4	4	36
41	4	4	5	5	4	4	5	5	36
42	5	4	4	5	5	5	5	5	38
43	4	5	5	4	4	5	5	4	36
44	5	5	5	5	5	4	4	4	37

3. Variabel Kinerja Karyawan

No	Kualitas Kerja		Kuantitas		Ketepatan waktu	Efektifitas		Kemandirian	Total
	KK_1	KK_2	KK_3	KK_4	KK_5	KK_6	KK_7	KK_8	
1	5	4	5	4	4	4	4	4	34
2	5	5	4	4	5	4	4	4	35
3	4	4	4	5	5	4	5	4	35
4	4	4	5	4	4	4	4	5	34
5	5	4	5	5	4	4	4	4	35
6	5	5	5	4	4	4	5	4	36
7	5	5	5	4	4	4	5	4	36
8	4	4	4	4	4	5	5	5	35
9	4	5	5	5	5	5	4	4	37
10	5	5	5	5	4	5	4	5	38
11	4	4	4	4	4	4	5	5	34
12	4	5	4	4	4	4	5	5	35
13	5	5	5	5	4	5	4	4	37
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	5	4	5	5	4	5	4	4	36

16	4	5	5	5	5	5	5	5	39
17	4	4	4	4	4	4	5	5	34
18	4	4	4	5	5	5	4	4	35
19	5	5	5	4	5	5	5	5	39
20	4	4	5	5	5	5	5	5	38
21	5	4	4	4	5	5	5	4	36
22	4	5	5	5	5	5	4	5	38
23	5	4	4	4	4	4	5	5	35
24	4	4	4	5	5	4	5	4	35
25	5	4	5	5	4	4	4	5	36
26	5	5	5	4	4	4	4	4	35
27	4	5	5	4	4	4	5	5	36
28	4	5	5	5	5	5	5	5	39
29	4	5	5	4	4	4	4	5	35
30	4	5	5	4	4	4	5	4	35
31	4	5	4	5	5	4	4	4	35
32	5	4	5	4	4	5	4	5	36
33	5	4	5	4	4	4	4	4	34
34	4	4	4	4	5	5	4	5	35
35	4	5	4	4	5	4	5	4	35
36	4	4	5	4	5	5	4	5	36
37	5	4	5	5	4	4	5	4	36
38	4	4	4	4	4	4	4	4	32
39	4	5	4	5	5	5	4	4	36
40	4	4	4	5	5	4	4	5	35
41	4	4	5	4	5	4	5	4	35
42	5	5	5	5	4	5	4	5	38
43	4	4	4	4	5	4	5	5	35
44	4	4	4	5	5	5	5	4	36

Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Motivasi Kerja

		Correlations								Total
		MK_1	MK_2	MK_3	MK_4	MK_5	MK_6	MK_7	MK_8	
MK_1	Pearson Correlation	1	.380	.425	.502 [*]	.738 ^{**}	.857 ^{**}	.507 [*]	.488 [*]	.855 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.098	.062	.024	<.001	<.001	.022	.029	<.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
MK_2	Pearson Correlation	.380	1	-.011	.372	.196	.475 [*]	-.113	.455 [*]	.572 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.098		.962	.106	.407	.034	.637	.044	.008
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
MK_3	Pearson Correlation	.425	-.011	1	.332	.504 [*]	.425	.704 ^{**}	.406	.605 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.062	.962		.152	.023	.062	<.001	.076	.005
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
MK_4	Pearson Correlation	.502 [*]	.372	.332	1	.241	.645 ^{**}	.424	.539 [*]	.722 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.024	.106	.152		.307	.002	.062	.014	<.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
MK_5	Pearson Correlation	.738 ^{**}	.196	.504 [*]	.241	1	.738 ^{**}	.436	.378	.710 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	<.001	.407	.023	.307		<.001	.054	.100	<.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
MK_6	Pearson Correlation	.857 ^{**}	.475 [*]	.425	.645 ^{**}	.738 ^{**}	1	.507 [*]	.683 ^{**}	.934 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	<.001	.034	.062	.002	<.001		.022	<.001	<.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
MK_7	Pearson Correlation	.507 [*]	-.113	.704 ^{**}	.424	.436	.507 [*]	1	.115	.576 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.022	.637	<.001	.062	.054	.022		.628	.008
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
MK_8	Pearson Correlation	.488 [*]	.455 [*]	.406	.539 [*]	.378	.683 ^{**}	.115	1	.710 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.029	.044	.076	.014	.100	<.001	.628		<.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Total	Pearson Correlation	.855 ^{**}	.572 ^{**}	.605 ^{**}	.722 ^{**}	.710 ^{**}	.934 ^{**}	.576 ^{**}	.710 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	.008	.005	<.001	<.001	<.001	.008	<.001	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.840	.863	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MK_1	31.65	7.818	.791	.772	.792
MK_2	32.05	8.261	.339	.455	.878
MK_3	31.60	9.095	.492	.772	.831
MK_4	31.60	8.358	.614	.578	.816
MK_5	31.45	8.892	.627	.779	.818
MK_6	31.65	7.503	.902	.930	.777
MK_7	31.65	9.187	.457	.815	.835
MK_8	31.40	8.989	.632	.779	.819

Disiplin Kerja

Correlations

		DK_1	DK_2	DK_3	DK_4	DK_5	DK_6	DK_7	DK_8	DK_Total
DK_1	Pearson Correlation	1	.461*	.247	.366	.603**	.608**	.442	.366	.694**
	Sig. (2-tailed)		.041	.293	.112	.005	.004	.051	.112	<.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
DK_2	Pearson Correlation	.461*	1	.815**	.560*	.683**	.586**	.725**	.560*	.904**
	Sig. (2-tailed)	.041		<.001	.010	<.001	.007	<.001	.010	<.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
DK_3	Pearson Correlation	.247	.815**	1	.589**	.685**	.520*	.358	.185	.714**
	Sig. (2-tailed)	.293	<.001		.006	<.001	.019	.121	.436	<.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
DK_4	Pearson Correlation	.366	.560*	.589**	1	.471*	.533*	.518*	.306	.707**
	Sig. (2-tailed)	.112	.010	.006		.036	.015	.019	.190	<.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
DK_5	Pearson Correlation	.603**	.683**	.685**	.471*	1	.664**	.620**	.257	.815**
	Sig. (2-tailed)	.005	<.001	<.001	.036		.001	.004	.274	<.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
DK_6	Pearson Correlation	.608**	.586**	.520*	.533*	.664**	1	.425	.328	.764**
	Sig. (2-tailed)	.004	.007	.019	.015	.001		.062	.158	<.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
DK_7	Pearson Correlation	.442	.725**	.358	.518*	.620**	.425	1	.460*	.763**
	Sig. (2-tailed)	.051	<.001	.121	.019	.004	.062		.041	<.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
DK_8	Pearson Correlation	.366	.560*	.185	.306	.257	.328	.460*	1	.618**
	Sig. (2-tailed)	.112	.010	.436	.190	.274	.158	.041		.004
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
DK_Total	Pearson Correlation	.694**	.904**	.714**	.707**	.815**	.764**	.763**	.618**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.004	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.877	.888	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DK_1	31.55	9.524	.570	.778	.871
DK_2	31.70	8.958	.864	.986	.838
DK_3	31.55	9.734	.612	.983	.865
DK_4	31.50	10.158	.624	.851	.864
DK_5	31.45	9.839	.759	.930	.853
DK_6	31.65	9.924	.692	.659	.858
DK_7	31.60	9.516	.675	.958	.858
DK_8	31.70	9.695	.457	.794	.888

Kinerja Karyawan

Correlations

		KK_1	KK_2	KK_3	KK_4	KK_5	KK_6	KK_7	KK_8	KK_Total
KK_1	Pearson Correlation	1	.449*	.000	.655**	.655**	.285	.436	.095	.530*
	Sig. (2-tailed)		.047	1.000	.002	.002	.223	.054	.691	.016
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
KK_2	Pearson Correlation	.449*	1	.694**	.857**	.686**	.793**	.514*	.469*	.908**
	Sig. (2-tailed)	.047		<.001	<.001	<.001	<.001	.020	.037	<.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
KK_3	Pearson Correlation	.000	.694**	1	.539*	.135	.610**	.135	.042	.552*
	Sig. (2-tailed)	1.000	<.001		.014	.571	.004	.571	.861	.012
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
KK_4	Pearson Correlation	.655**	.857**	.539*	1	.800**	.704**	.600**	.311	.877**
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	.014		<.001	<.001	.005	.182	<.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
KK_5	Pearson Correlation	.655**	.686**	.135	.800**	1	.704**	.800**	.684**	.877**
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	.571	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
KK_6	Pearson Correlation	.285	.793**	.610**	.704**	.704**	1	.704**	.631**	.908**
	Sig. (2-tailed)	.223	<.001	.004	<.001	<.001		<.001	.003	<.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
KK_7	Pearson Correlation	.436	.514*	.135	.600**	.800**	.704**	1	.559*	.760**
	Sig. (2-tailed)	.054	.020	.571	.005	<.001	<.001		.010	<.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
KK_8	Pearson Correlation	.095	.469*	.042	.311	.684**	.631**	.559*	1	.656**
	Sig. (2-tailed)	.691	.037	.861	.182	<.001	.003	.010		.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
KK_Total	Pearson Correlation	.530*	.908**	.552*	.877**	.877**	.908**	.760**	.656**	1
	Sig. (2-tailed)	.016	<.001	.012	<.001	<.001	<.001	<.001	.002	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

Reliability Statistics

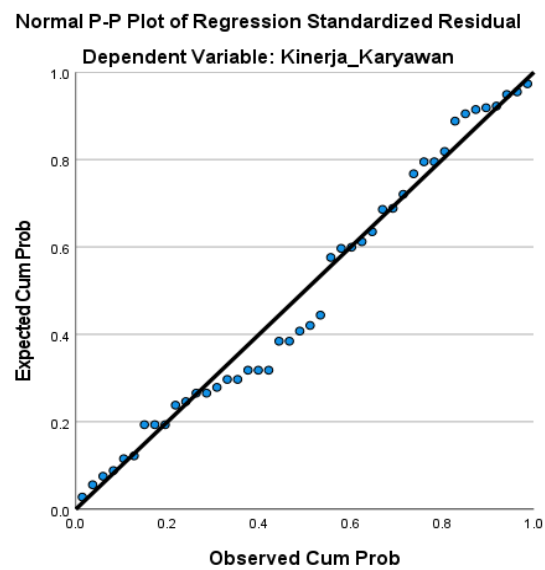
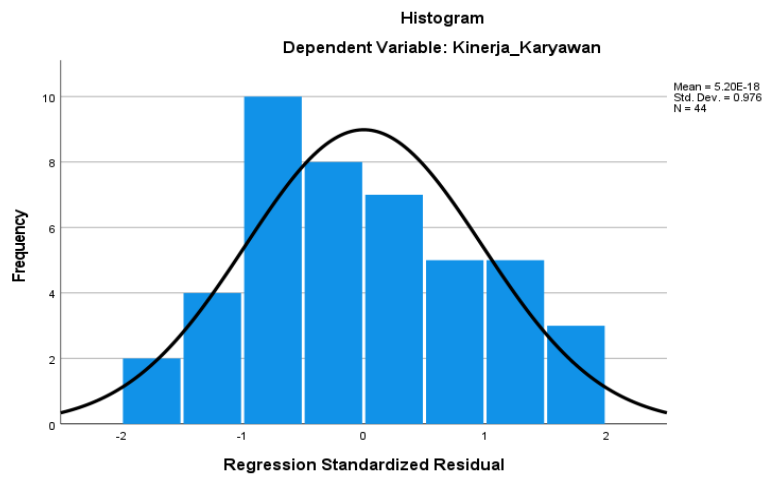
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.874	.896	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK_1	31.40	10.779	.423	.722	.878
KK_2	31.70	8.853	.869	.890	.833
KK_3	31.60	9.937	.373	.856	.895
KK_4	31.60	9.411	.836	.939	.841
KK_5	31.60	9.411	.836	.958	.841
KK_6	31.55	9.313	.877	.866	.837
KK_7	31.60	9.832	.687	.752	.855
KK_8	31.65	9.187	.487	.870	.886

Lampiran 4. Uji Statsitik

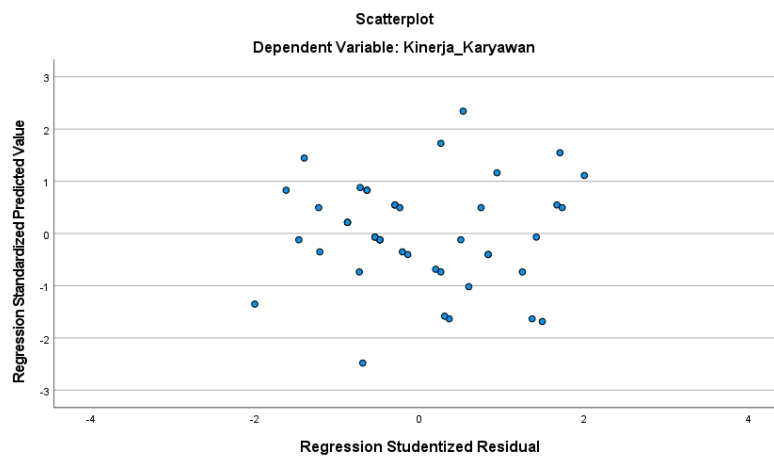
1. Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.01244523
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.118
	Negative	-.075
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.142

2. Uji Heterokedastisitas



3. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.834	3.477		2.541	.015		
Disiplin_Kerja	.345	.132	.387	2.617	.012	.453	2.206
Motivasi_Kerja	.407	.138	.438	2.957	.005	.453	2.206

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

4. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.834	3.477		2.541	.015
Disiplin_Kerja	.345	.132	.387	2.617	.012
Motivasi_Kerja	.407	.138	.438	2.957	.005

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.593	.573	1.037

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

6. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64.105	2	32.052	29.815	.000 ^b
	Residual	44.077	41	1.075		
	Total	108.182	43			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja

7. Uji-t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.834	3.477		2.541	.015

Disiplin_Kerja	.345	.132	.387	2.617	.012
Motivasi_Kerja	.407	.138	.438	2.957	.005

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan