

DAFTAR PUSTAKA

- Adisaputra, A. K. (2024). Analisis Upah Minimum Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus di Provinsi Jawa Barat Tahun 2024). *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Islam*, 01(02), 104–119. <https://doi.org/https://doi.org/10.15575/lobi.v1i2.894>
- Adiyasa, I. K. I., Sapta, I. K. S., & Novarini, N. N. A. (2025). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fore Coffee Di Denpasar. *Jurnal Emas*, 6(8), 1767–1776. <https://doi.org/https://doi.org/10.36733/emas.v6i8.12320>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Afzularrahman. (1995). *Doktrin Ekonomi Islam Jilid I* (Edisi Ke-2). Dana Bhakti Wakaf. <https://repository.ar-raniry.ac.id/>
- Annisa, S. R., & Sumiati. (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan D'Coffee Cup Surabaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(10), 626–634. <https://doi.org/10.572349/neraca.v2i10.2646>
- Anoraga, P. (2009). *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revi). Rineka Cipta. <https://opac.isi.ac.id/>
- Ayuningtyas, A. H., & Fadli, J. A. (2023). The Influence Of Compensation And Work Motivation On Perception Of Performance With Gender Moderation In Fast Food Employees In Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(3), 1587–1600. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i3.2147>
- Danamik, F. T., Simamora, B. A., & Siahaan, A. L. (2025). Pengaruh faktor Internal Dan Faktor Eksternal Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Siantar Marimbun. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 8(3), 7926–7932. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jrpp.v8i3.51874>
- Faruddin, H. E., & Djamaluddin, S. (2025). Pengaruh Upah Minimum Provinsi Terhadap Pekerja Formal dan Informal Di Indonesia. *Jurnal Locus: Penelitian & Pengabdian*, 4(6), 2898–2917. <https://doi.org/https://doi.org/10.58344/locus.v4i6.4122>
- Ferine, K. F., Risdwiyanto, A., Nurfauzi, Y., & Kraugusteeliana, K. (2023). Compensation's Impact On Employee Engagement And Performance. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 164–178.

<https://doi.org/https://doi.org/10.56910/gemilang.v3i2.442>

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2007). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (12th ed.). McGraw-Hill/Irwin.

Ginting, C. Y., Eflfindri, & Kamarni, N. (2024). Qualification Mismatch Dan Dampaknya Terhadap Upah Pekerja Di Indonesia: Heckman Two Step Method. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 21(2), 254–263. <https://doi.org/https://doi.org/10.31849/jieb.v21i2.22668>

Hakim, L. (2012). *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam* (Edisi Ke-1). Erlangga. <https://opac.pknstan.ac.id/>

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara. <https://e-library.poltekkespalu.ac.id/>

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.

Herzberg, F. (1968). One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*, 46(1), 53–62. <https://hbr.org/2003/01/one-more-time-how-do-you-motivate-employees>

Ilham, N. (2025). Kompensasi Dan Motivasi Kerja Sebagai Faktor Penentu Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Multidisciplinary of Counseling and Social Research*, 4(2), 473–486. <https://alisyraq.pabki.org/index.php/alihtiram/>

Ilmi, M. N. T., & Anggraini, Y. (2025). Pengaruh Upah , Lingkungan Kerja , dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sate H. Tukri Sobikun Ponorogo. *Journal Of Islamic Business Management*, 1(1), 21–37. <https://doi.org/10.21154/kasbuna.v1i1.9366>

Irawan, H., Ayu, I. W., Nurwahidah, S., & Darmanto. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Kajian Teknologi & Lingkungan*, 7(2), 280–286. <http://e-journalppmunsa.ac.id/index.php/jrktl>

Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2010). *Human Resource Management* (12th ed.). McGraw-Hill.

Juliana, L., Haziroh, A. L., Aqmal, D., & Wibowo, M. E. S. (2025). Model Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan *Coffee shop* Di Kota Kebumen. *Jurnal Of Economics And Bisnis*, 4(6), 3406–3421.

<https://doi.org/https://doi.org/10.54373/ifiheb.v4i6.2618>

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Pt. Rajawali Pers.
- Lestari, V. N. S., Cahyono, D., & Wajdi, M. B. N. (2017). Sistem Pengupahan Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Hukum Islam*, 8(2), 144–154.
- Maharani, F., Muhammad, M., & Anggarini, D. R. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja , Manajemen Waktu Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Paruh Waktu yang Berstatus Mahasiswa Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi (JMO)*, 15(2), 176–185. <https://doi.org/10.29244/jmo.v15i2.55638>
- Malt, J., & Nasution, Y. (2025). The Influence of Workplace Environment and Work Motivation on Job Performance : The Mediating Role of Employee Commitment Among Generation Z Workers. *Journal of Applied Business Administration*, 9. <https://doi.org/https://doi.org/10.30871/jaba.9558>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mirza, H. J., Efendi, N., & Saptiani, F. (2025). Effect Of Compensation , Training , And Work Motivation On Employee Performance In *Coffee shop*. *Jurnal of Business Management and Economic Development*, 3(02), 678–692. <https://doi.org/https://doi.org/10.59653/jbmed.v3i02.1566>
- Permadi, I. M. B., & Mujiati, N. W. (2024). Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kedai Kopi TKD Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 13(8), 1725–1733. <https://doi.org/10.24843/eeb.2024.v13.i08.p17>
- Pratama, I. K. A. E., Sapta, I. ketut S., & Novarini, N. N. A. (2025). Pengaruh kompensasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada New Moon Cafe Kedonganan Badung. *Jurnal Emas*, 6(11), 2708–2722. <https://doi.org/https://doi.org/10.30388/emas.v6i11.13020>
- Rahmawati, R., & Sultoni, M. R. (2024). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Karimah Tauhid*, 3, 1652–1659. <https://doi.org/https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i2.11887>
- Ramadani, L. A., Halin, H., & Purnamasari, E. dewi. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rindang *Coffee shop* Di Palembang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(3), 771–783. <https://doi.org/https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i3.3106>

- Rivai Zainal, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (Edisi ke-3). Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Santoso, I. S., Aisyah, E. T., Kurniawan, M. A., & Destriyanti, R. A. (2024). Pemberian Kompensasi Strategi Dan Implikasi dalam Konteks Organisasi Modern. *Jurnal of Industrial and Engineering System (JIES)*, 4(2), 1–6. <https://doi.org/https://doi.org/10.31599/k8h3ef81>
- Setiawan, K., & Sentoso, A. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan *Coffee shop* Di Kota Batam. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(2), 258–264. <https://doi.org/https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v13i2.5786>
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Ke-3). STIE YKPN. <https://digilib.upnjatim.ac.id/>
- Sintong, M., Miftahurridlo, M., Azizah, R. Al, Naura, S., Nadhif, Salsabila, N., Humayra, A. A., Fahri, A. El, & Situmorang, R. (2025). Analisis Upah Pekerja Di Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Studi Multidisipliner*, 9(12), 89–94.
- Sinungan, M. (2000). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara. <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/>
- Sofyan, J. F., Handoko, P., Diatmika, A. A. K., & Edastama, P. (2025). Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi: Model Mediasi Kepuasan Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ekonomi*, 6(1), 57–71. <https://doi.org/https://doi.org/10.47007/jeko.v16i01.9141>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sukirno, S. (2006). *Makroekonomi: Teori Pengantar* (Edisi Ke-3). RajaGrafindo Persada. <https://digilib.umsu.ac.id/>
- Sumarsono, S. (2003). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan* (Ed. 1., ce). Graha Ilmu. <https://library.unja.ac.id/>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana (Prenada Media Group).

- Syahputra, D. R., & Faruqi, F. (2024). *How Motivation, Compensation, And The Work Environment Maximizing Employee Performance?* 2(1), 35–43. <https://doi.org/https://doi.org/10.58777/hco.v2i1.315>
- Tarigan, A., Absah, Y., & Panjaitan, N. (2025). Analisis Pengaruh Gaji Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada *Coffee shop* Kocoba Medan. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 6(2), 448–453. <https://doi.org/https://doi.org/10.47467/elmal.v6i2.6193>
- Uno, H. B. (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Vientya, V. V. V. P. P., Jamil, M. S., & Sodikin, M. (2025). Exploring The Interplay Of Job Satisfaction, Work Motivation, And Organizational Commitment On Service Quality: Evidence From Café Employees In Kediri, Indonesia. *Jurnal Ekonomi Logistik*, 7(2), 1–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.70375/e-logis.v7i2.166>
- Walenta, A. S., Saipul, S., Wijono, D., Faliza, N., & Sabardini, S. E. (2025). Peran Strategi Retensi Karyawan Dalam Mengurangi Turnover Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(5), 3015–3022. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i5>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Rajawali Pers.
- Widyawati, S. R., Saraswati, N. P. A. S., & Putri, N. L. S. (2025). Pengaruh Pelatihan kerja, Efikasi Diri, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kisah *Coffee shop* Sanur, Bali. *Jurnal Emas*, 6(10), 2478–2493. <https://doi.org/https://doi.org/10.36733/emas.v6i10.12805>
- Zebua, S., & Oktafiani, F. (2024). Analysis Of Compensation And Work Motivation On Employee Performance At PT Solomon Indo Global. *International Journal Of Applied Finance And Business Studies*, 12(2), 96–104. <https://doi.org/https://doi.org/10.35335/ijafibs.v12i2.287>

L

A

M

P

I

R

A

N



Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

A. IDENTITAS PENULIS (PENELITI)

Nama Peneliti : Rizky Febriansyah
NPM : 2261201109
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Instansi : Universitas Muhammadiyah Bengkulu

B. IDENTITAS RESPONDEN

Petunjuk: isilah identitas diri Anda dengan mengetik atau memberikan tanda silang/centang pada pilihan yang sesuai.

Nama Responden :
Jenis Kelamin : ☐ Laki- Laki
☐ Perempuan
Usia : (Ketik Manual)
Pendidikan Terakhir : ☐ SMA /SMK
☐ Diploma (D3)
☐ Sarjana S1
Lama Bekerja : ☐ Kurang dari 1 Bulan
☐ 1-3 Bulan
☐ 4-6 Bulan
Nama *coffee shop* : (Ketik Manual)
tempat bekerja

C. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah dengan teliti setiap butir pernyataan sebelum Anda memberikan jawaban.
2. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi aktual yang Anda rasakan dengan memberikan tanda centang (✓) atau tanda silang (X) pada kolom pilihan jawaban yang tersedia.

3. Terdapat 5 (lima) alternatif pilihan jawaban menggunakan Skala Likert sebagai berikut:

Jawaban	Bobot Nilai / Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Mohon pastikan seluruh butir pernyataan telah terisi dan tidak ada yang terlewatkan.

D. PERNYATAAN YANG BERKAITAN DENGAN VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Kuantitas Kerja	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditargetkan dalam setiap shift.					
2.	Kualitas Kerja	Saya selalu menjaga kualitas hasil kerja sesuai standar yang ditetapkan <i>coffee shop</i> .					
3.	Ketepatan Waktu	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai tenggat yang diberikan.					
4.	Efektifitas	Saya menggunakan peralatan dan bahan kerja secara efisien untuk hasil maksimal.					
5.	Tanggung Jawab	Saya siap menerima konsekuensi dari setiap hasil pekerjaan yang saya lakukan.					

Sumber Indikator: Afandi (2018)

E. PERNYATAAN YANG BERKAITAN DENGAN VARIABEL UPAH

No	Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Sistem pengupahan secara terbuka	Pemberian upah disesuaikan dengan standar yang ditentukan.					
2.	Sistem upah menurut kinerja	Upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja yang saudara berikan.					
3.	Sistem upah menurut senioritas	Hasil kerja yang dilakukan sesuai dengan yang ditargetkan Perusahaan.					
4.	Sistem upah menurut kebutuhan	Besaran upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan saudara sehari hari.					

Sumber Indikator: Hakim 2012

F. PERNYATAAN YANG BERKAITAN DENGAN VARIABEL MOTIVASI KERJA (X2)

No	Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Daya Pendorong	Saya memiliki dorongan yang kuat dari dalam diri untuk bekerja sebaik mungkin.					
2.	Kemauan	Saya bersedia mengerjakan semua tugas yang diberikan tanpa harus dipaksa.					
3.	Kerelaan	Saya bekerja dengan tulus dan ikhlas demi kemajuan <i>coffee shop</i> tempat saya bekerja.					
4.	Membentuk Keahlian	Saya selalu mencari kesempatan untuk meningkatkan keahlian saya sebagai barista.					

No	Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
5.	Membentuk Keterampilan	Saya rutin mengasah keterampilan teknis agar semakin mahir dalam bekerja.					
6.	Tanggung Jawab	Saya bertanggung jawab penuh untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan.					
7.	Kewajiban	Saya memahami bahwa menyelesaikan pekerjaan dengan baik adalah kewajiban saya.					
8.	Tujuan	Saya selalu bekerja dengan tujuan yang jelas agar target <i>coffee shop</i> tercapai.					

Sumber Indikator: Siagian (2008)



Lampiran 2 Uji Validitas dan Reabilitas

A. TABULASI SAMPEL AWAL PENELITIAN PADA MANTAN KARYAWAN *PART-TIME*

Resp	Kinerja Karyawan (Y)					TOTAL Y
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	
1	4	5	4	4	5	22
2	5	4	5	5	5	24
3	4	4	4	5	5	22
4	3	2	3	4	4	16
5	4	4	5	4	5	22
6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	5	5	3	21
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	5	4	5	22
10	4	4	4	5	5	22
11	4	4	5	5	5	23
12	5	5	5	5	5	25
13	4	5	5	5	4	23
14	4	4	5	4	4	21
15	4	4	4	4	4	20
16	5	5	4	5	4	23
17	5	5	4	4	4	22
18	5	4	5	5	4	23
19	4	4	5	4	4	21
20	5	4	4	5	4	22
21	5	4	4	5	4	22
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	4	5	21
24	5	4	5	5	5	24
25	4	4	4	4	4	20
26	4	5	4	5	4	22
27	4	4	4	4	4	20
28	5	5	4	4	5	23
29	4	4	5	5	4	22
30	5	5	5	5	5	25

Resp	Upah (X1)				TOTAL X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	
1	4	5	2	4	15
2	4	5	5	5	19

3	3	4	4	4	15
4	3	3	2	4	12
5	4	5	4	5	18
6	3	3	4	5	15
7	4	4	3	5	16
8	4	4	4	4	16
9	4	5	5	5	19
10	4	4	4	5	17
11	4	5	5	4	18
12	4	5	4	5	18
13	4	4	5	5	18
14	4	5	4	4	17
15	4	5	5	5	19
16	4	5	5	5	19
17	5	5	5	5	20
18	5	4	5	5	19
19	4	4	5	4	17
20	3	4	3	4	14
21	4	5	4	4	17
22	5	4	5	4	18
23	4	4	5	5	18
24	4	5	5	5	19
25	4	4	4	4	16
26	5	4	5	4	18
27	4	4	4	4	16
28	5	5	5	5	20
29	2	2	3	3	10
30	5	5	5	4	19

Resp	Motivasi Kerja (X2)								TOTAL X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	5	4	4	4	4	4	4	4	33
2	4	5	4	5	4	5	5	5	37
3	3	3	4	3	5	4	4	4	30
4	4	4	3	4	3	3	4	5	30
5	5	5	5	4	4	4	5	5	37
6	4	5	5	5	5	5	4	4	37
7	4	4	4	4	5	5	5	4	35
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	4	4	5	5	5	5	5	5	38
10	4	4	5	4	4	5	5	4	35

11	4	5	5	4	5	5	4	4	36
12	5	4	5	5	5	5	5	5	39
13	5	5	5	5	4	5	5	4	38
14	4	4	4	4	5	4	4	4	33
15	4	4	4	4	5	3	5	5	34
16	5	5	5	5	4	5	5	5	39
17	5	5	5	5	5	5	4	5	39
18	4	4	5	4	4	5	4	5	35
19	4	4	4	5	4	4	5	4	34
20	5	5	4	5	5	5	5	5	39
21	5	4	5	5	5	4	5	4	37
22	5	4	4	4	5	4	4	4	34
23	5	5	4	5	4	4	5	4	36
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	5	4	5	4	5	4	5	4	36
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	5	5	5	5	5	5	5	5	40
29	3	4	3	4	4	5	5	5	33
30	4	4	4	4	5	5	5	4	35

B. HASIL UJI VALIDITAS

Variabel	Item Pernyataan	Item-Rest Correlation	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.770 ^{***}	0,361	Valid
	Y1.2	0.726 ^{***}	0,361	Valid
	Y1.3	0.650 ^{***}	0,361	Valid
	Y1.4	0.625 ^{***}	0,361	Valid
	Y1.5	0.521 ^{**}	0,361	Valid
Upah (X1)	X1.1	0.824 ^{***}	0,361	Valid
	X1.2	0.782 ^{***}	0,361	Valid
	X1.3	0.822 ^{***}	0,361	Valid
	X1.4	0.661 ^{***}	0,361	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0.659 ^{***}	0,361	Valid
	X2.2	0.730 ^{***}	0,361	Valid
	X2.3	0.720 ^{***}	0,361	Valid
	X2.4	0.795 ^{***}	0,361	Valid
	X2.5	0.412 [*]	0,361	Valid
	X2.6	0.654 ^{***}	0,361	Valid
	X2.7	0.559 ^{**}	0,361	Valid
	X2.8	0.444 [*]	0,361	Valid

Sumber: Output SPSS 26

C. HASIL UJI REABILITAS

No	Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	0.673	Reliabel
2	Upah (X1)	0.771	Reliabel
3	Motivasi Kerja (X2)	0.776	Reliabel

Sumber: Output SPSS 26

D. HASIL OUTPUT SPSS IBM 26:

1. Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations					
		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	TOTALY
Y01	Pearson Correlation	1	.571***	.296	.456*	.224	.770***
	Sig. (2-tailed)		<.001	.112	.011	.234	<.001
	N	30	30	30	30	30	30
Y02	Pearson Correlation	.571***	1	.288	.246	.215	.726***
	Sig. (2-tailed)	<.001		.123	.190	.254	<.001
	N	30	30	30	30	30	30
Y03	Pearson Correlation	.296	.288	1	.367*	.194	.650***
	Sig. (2-tailed)	.112	.123		.046	.305	<.001
	N	30	30	30	30	30	30
Y04	Pearson Correlation	.456*	.246	.367*	1	.072	.625***
	Sig. (2-tailed)	.011	.190	.046		.704	<.001
	N	30	30	30	30	30	30
Y05	Pearson Correlation	.224	.215	.194	.072	1	.521**
	Sig. (2-tailed)	.234	.254	.305	.704		.003
	N	30	30	30	30	30	30
TOTALY	Pearson Correlation	.770***	.726***	.650***	.625***	.521**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	.003	
	N	30	30	30	30	30	30

***. Correlation is significant at the 0.001 level (2-tailed).

*. 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	N of Items
.673	5

2. Upah (X1)

		Correlations				
		X101	X102	X103	X104	TOTALX1
X101	Pearson Correlation	1	.589 ^{***}	.602 ^{***}	.347	.824 ^{***}
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	.060	<.001
	N	30	30	30	30	30
X102	Pearson Correlation	.589 ^{***}	1	.418 [*]	.425 [*]	.782 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	<.001		.022	.019	<.001
	N	30	30	30	30	30
X103	Pearson Correlation	.602 ^{***}	.418 [*]	1	.417 [*]	.822 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	<.001	.022		.022	<.001
	N	30	30	30	30	30
X104	Pearson Correlation	.347	.425 [*]	.417 [*]	1	.661 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.060	.019	.022		<.001
	N	30	30	30	30	30
TOTALX1	Pearson Correlation	.824 ^{***}	.782 ^{***}	.822 ^{***}	.661 ^{***}	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	30	30	30	30	30

***. Correlation is significant at the 0.001 level (2-tailed).

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.771	4



3. Motivasi Kerja (X2)

		Correlations								
		X201	X202	X203	X204	X205	X206	X207	X208	TOTALX2
X201	Pearson Correlation	1	.547**	.505**	.558**	.147	.077	.270	.137	.659***
	Sig. (2-tailed)		.002	.004	.001	.438	.685	.149	.470	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X202	Pearson Correlation	.547**	1	.406*	.672***	.000	.435*	.253	.334	.730***
	Sig. (2-tailed)	.002		.026	<.001	1.000	.016	.177	.071	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X203	Pearson Correlation	.505**	.406*	1	.414*	.388*	.477**	.200	.088	.720***
	Sig. (2-tailed)	.004	.026		.023	.034	.008	.288	.644	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X204	Pearson Correlation	.558**	.672***	.414*	1	.107	.428*	.467**	.340	.795***
	Sig. (2-tailed)	.001	<.001	.023		.574	.018	.009	.066	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X205	Pearson Correlation	.147	.000	.388*	.107	1	.287	.121	-.060	.412*
	Sig. (2-tailed)	.438	1.000	.034	.574		.124	.524	.754	.024
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X206	Pearson Correlation	.077	.435*	.477**	.428*	.287	1	.286	.210	.654***
	Sig. (2-tailed)	.685	.016	.008	.018	.124		.125	.265	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X207	Pearson Correlation	.270	.253	.200	.467**	.121	.286	1	.302	.559**
	Sig. (2-tailed)	.149	.177	.288	.009	.524	.125		.105	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X208	Pearson Correlation	.137	.334	.088	.340	-.060	.210	.302	1	.444*
	Sig. (2-tailed)	.470	.071	.644	.066	.754	.265	.105		.014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTALX2	Pearson Correlation	.659***	.730***	.720***	.795***	.412*	.654***	.559**	.444*	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	.024	<.001	.001	.014	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

***. Correlation is significant at the 0.001 level (2-tailed).

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	8



E. TABEL R STATISTIKA

Rumus R Hitung

DF = n-2	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950

DF = n-2	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432



Lampiran 3 Data Perhitungan

A. TABULASI PENELITIAN PADA KARYAWAN *PART-TIME* DI *COFFEE SHOP* KOTA BENGKULU

1. VARIABEL UPAH

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total_X1
1	4	3	3	4	14
2	5	5	5	5	20
3	2	1	2	2	7
4	3	3	5	4	15
5	5	4	4	4	17
6	4	4	3	3	14
7	5	4	3	4	16
8	3	4	3	3	13
9	4	4	3	4	15
10	3	4	3	4	14
11	3	3	2	2	10
12	3	3	3	4	13
13	4	4	4	4	16
14	3	2	4	3	12
15	5	5	5	5	20
16	4	3	3	3	13
17	2	1	2	1	6
18	4	4	3	3	14
19	2	4	3	4	13
20	4	4	4	4	16
21	3	3	3	2	11
22	5	5	5	4	19
23	4	3	3	4	14
24	2	3	4	3	12
25	4	5	5	5	19
26	4	3	4	4	15
27	4	3	3	3	13
28	3	3	3	3	12
29	2	2	2	2	8
30	4	4	5	4	17
31	3	3	3	3	12
32	4	3	3	4	14
33	4	4	5	4	17
34	5	5	5	5	20
35	2	2	4	2	10
36	3	4	2	4	13

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total_X1
37	5	4	4	4	17
38	5	4	4	4	17
39	4	3	4	3	14
40	3	3	4	2	12
41	5	5	4	4	18
42	3	3	3	3	12
43	5	5	4	3	17

2. VARIABEL MOTIVASI KERJA

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total_X2
1	4	5	4	4	4	4	3	3	31
2	2	3	3	3	2	4	4	3	24
3	3	3	2	3	3	3	2	4	23
4	4	5	4	4	4	4	4	5	34
5	4	4	4	5	2	3	4	4	30
6	3	3	3	4	3	4	2	2	24
7	3	4	4	3	3	5	4	3	29
8	4	3	2	3	3	4	3	3	25
9	3	3	4	4	3	3	2	4	26
10	4	3	4	4	4	4	3	4	30
11	4	3	5	4	4	3	3	4	30
12	4	4	5	5	4	4	4	5	35
13	5	5	5	4	5	5	5	5	39
14	2	2	1	2	2	2	3	2	16
15	5	5	5	5	4	4	4	4	36
16	3	4	3	2	3	4	4	2	25
17	3	3	3	3	4	4	3	4	27
18	4	3	3	4	3	4	4	4	29
19	4	5	5	5	5	3	5	5	37
20	4	5	4	4	5	3	3	4	32
21	3	4	4	5	5	5	5	4	35
22	4	4	4	5	5	4	4	4	34
23	4	4	4	4	5	5	5	5	36
24	4	4	5	4	3	5	5	5	35
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	3	3	2	2	2	3	3	3	21
27	5	4	5	5	4	5	4	4	36
28	4	4	4	4	3	4	4	4	31
29	2	3	3	2	2	3	3	2	20
30	4	3	5	5	4	3	4	4	32
31	3	4	3	3	3	3	4	4	27

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total_X2
32	4	4	4	4	4	5	4	4	33
33	3	3	3	3	3	2	3	2	22
34	3	4	4	4	2	4	4	4	29
35	3	5	3	3	4	4	2	3	27
36	3	2	3	3	3	3	3	2	22
37	4	4	5	5	4	5	3	4	34
38	3	3	4	3	4	4	4	3	28
39	5	5	5	5	5	4	5	5	39
40	5	3	3	4	3	3	5	4	30
41	4	5	3	4	4	3	5	3	31
42	3	3	3	3	2	4	3	3	24
43	5	3	4	4	4	4	5	4	33

3. VARIABEL KINERJA KARYAWAN

No.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total_Y
1	3	4	4	3	3	17
2	5	4	3	3	4	19
3	4	2	5	3	3	17
4	3	4	4	3	4	18
5	5	4	4	4	5	22
6	3	4	2	2	3	14
7	5	5	5	3	4	22
8	3	3	3	3	3	15
9	4	3	3	3	3	16
10	3	4	3	4	3	17
11	3	3	4	3	2	15
12	3	4	3	4	2	16
13	4	5	4	5	4	22
14	2	2	3	2	3	12
15	3	4	5	4	3	19
16	4	2	4	3	3	16
17	3	4	3	4	4	18
18	5	5	5	5	4	24
19	4	4	3	4	5	20
20	5	5	5	5	5	25
21	3	4	4	4	5	20
22	4	5	3	3	4	19
23	5	5	5	5	5	25
24	3	3	4	3	4	17
25	5	5	5	4	5	24
26	2	2	3	2	2	11

No.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total_Y
27	4	4	5	4	4	21
28	3	2	2	3	3	13
29	3	4	2	3	3	15
30	4	3	3	5	4	19
31	2	4	3	3	2	14
32	5	5	5	5	5	25
33	4	3	4	4	4	19
34	4	4	5	5	5	23
35	3	3	2	2	4	14
36	3	4	3	2	3	15
37	4	4	4	4	4	20
38	5	4	4	5	4	22
39	5	5	5	5	5	25
40	3	4	4	4	3	18
41	3	4	3	4	4	18
42	3	3	3	3	3	15
43	4	3	3	4	4	18



Lampiran 4 Hasil Olah Data

A. Hasil Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.80366585
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.124
	Negative	-.098
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.096 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

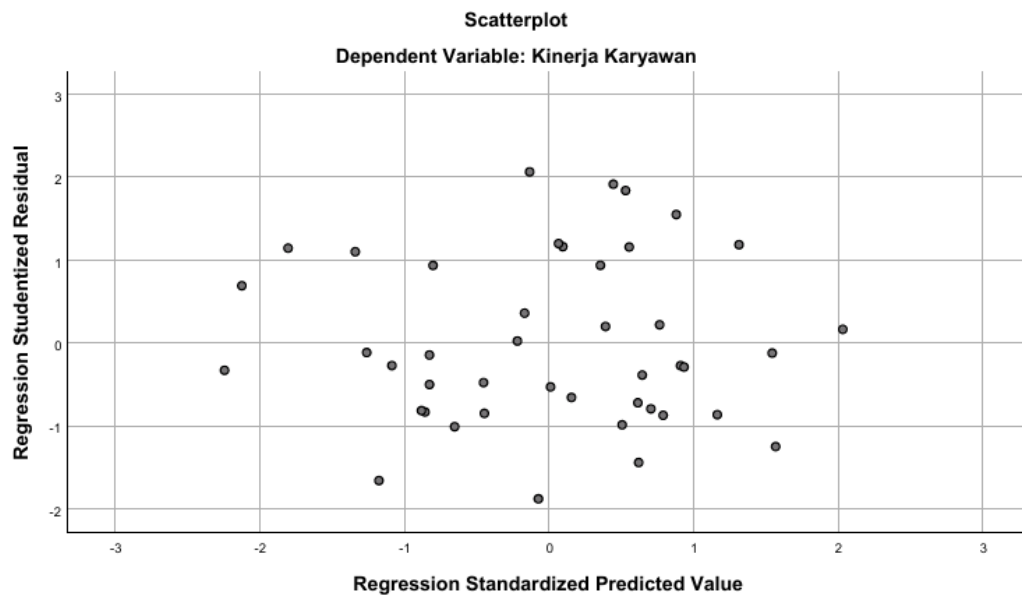
B. Hasil Uji Multikolienaritas

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Upah	.905	1.105
	Motivasi Kerja	.905	1.105

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

C. Hasil Uji Heteroskedastisitas



D. Hasil Analisis Regresi Linear berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.607	2.688		1.342	.187
	Upah	.287	.141	.253	2.039	.048
	Motivasi Kerja	.362	.083	.542	4.372	.000

E. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.666 ^a	.443	.415	2.87290	2.132

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

F. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.607	2.688		1.342	.187
	Upah	.287	.141	.253	2.039	.048
	Motivasi Kerja	.362	.083	.542	4.372	.000

G. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	262.555	2	131.277	15.906	.000 ^b
	Residual	330.143	40	8.254		
	Total	592.698	42			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

