

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH PERCETAKAN
KARESIDENAN BANYUMAS**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta untuk
Memenuhi Persyaratan guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Disusun Oleh :

Mukhlis Riyadi

NIM. 09408144035

PROGRAM STUDI MANAJEMEN - JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

2016

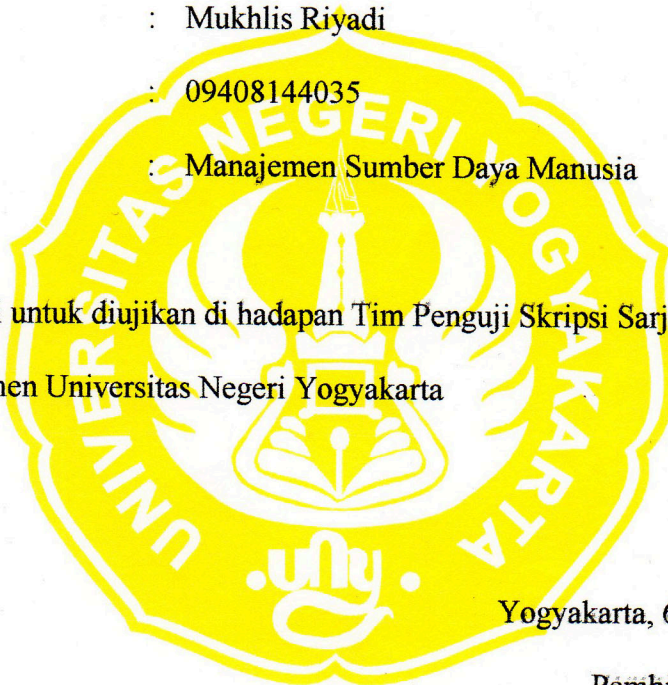
HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

Skripsi yang berjudul : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PERUSAHAAN DAERAH PERCETAKAN
KARESIDENAN BANYUMAS

Ditulis oleh : Mukhlis Riyadi
NIM : 09408144035
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah disetujui untuk diujikan di hadapan Tim Penguji Skripsi Sarjana Program
Studi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta



Yogyakarta, 6 Januari 2016

Pembimbing

Setyabudi Indartono, Ph. D
NIP. 19720720 200312 1 001

HALAMAN PERNYATAAN

Nama : Mukhlis Riyadi
NIM : 09408144035
Prodi/Jurusan : Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PERUSAHAAN DAERAH PERCETAKAN
KARESIDENAN BANYUMAS

Menyatakan bahwa penelitian ini merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya, tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis oleh orang lain atau telah digunakan sebagai persyaratan penyelesaian studi di perguruan tinggi lain, kecuali pada bagian tertentu yang saya ambil sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, Januari 2016

Yang menyatakan



Mukhlis Riyadi

NIM. 09408141032




HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi:

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH PERCETAKAN
KARESIDENAN BANYUMAS

Disusun oleh:
Mukhlis Riyadi
NIM. 09408144035

Telah dipertahankan di depan tim penguji skripsi program studi Manajemen
Universitas Negeri Yogyakarta, pada tanggal 7 Januari 2016 dan dinyatakan
lulus.

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Prof. Dr. Nahiyah J F, M. Pd	Ketua Penguji		4/2/2016
Setyabudi Indartono, Ph. D	Sekretaris Penguji		5/2/2016
Farlianto, MBA	Penguji Utama		5/2/2016

Yogyakarta, 6 Februari 2016



Dr. Sugiharsono, M.Si

NIP. 19550328 198303 1 002

MOTTO

”Pendidikan merupakan perlengkapan paling baik untuk hari tua.”

(Aristoteles)

"Kegagalan hanya terjadi bila kita menyerah."

(lessing)

" sesuatu yang belum dikerjakan, seringkali tampak mustahil, kita baru yakin kalau kita telah berhasil melakukannya dengan baik. "

(Evelyn Underhill)

HALAMAN
PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Laporan Tugas Akhir ini penulis persembahkan
untuk: Bapak, Ibu,
Keluarga dan Semua Sahabat
yang sangat saya sayangi dan
cintai.*

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH PERCETAKAN KARESIDENAN BANYUMAS

Oleh:

Mukhlis Riyadi
NIM. 09408144035

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan daerah Percetakan Karesidenan Banyumas, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas, (3) Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah karyawan di Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas sebanyak 153 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas, yang ditunjukkan dari hasil regresi $\beta=0,312$, dan nilai signifikansi 0,000; dimana signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan (ΔR^2) sebesar 0,078; (2) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas, yang ditunjukkan dari hasil regresi $\beta=0,388$, dan nilai signifikansi 0,000; dimana signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan (ΔR^2) 0,117; (3) motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas, yang ditunjukkan dari hasil regresi bahwa motivasi kerja ($\beta=0,171$; $p=0,004$) dan disiplin kerja ($\beta=0,306$; $p=0,004$). Kontribusi motivasi kerja dan disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas sebesar (ΔR^2) 0,135.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja

**EFFECT OF JOB MOTIVATION AND JOB DISCIPLINE ON EMPLOYEE
PERFORMANCE COMPANY AREA PRINTING RESIDENCY OF
BANYUMAS**

By:

**Mukhlis Riyadi
NIM. 09408144035**

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) the effect of job motivation on employee performance company area Printing Residency of Banyumas, (2) the impact of labor discipline on employee performance Local Company Printing Residency of Banyumas, (3) Effect of motivation and discipline of job to employees performance Local Company Printing residency of Banyumas employees.

This research is associative causal using a quantitative approach. The subjects were employees at the Residency Banyumas Regional Company Printing of 153 employees. Collecting data using questionnaires and interviews, while the analysis of data using multiple linear regression analysis.

The results of the study at a significance level of 5% showed that: (1) work motivation positive effect on the Company's performance residency Banyumas Regional Printing, which is shown from the results of regression $\beta = 0.312$, and 0.000 significant value; where the significance of less than 0.05 ($0.000 < 0.05$), and (Δ) of 0.078; (2) the work discipline positive effect on employee performance Printing residency Banyumas Regional Company, shown from the results of the regression $\beta = 0.388$, and 0.000 significant value; where the significance of less than 0.05 ($0.000 < 0.05$), and (Δ) 0.117; (3) motivation and discipline of job has positive influence on the performance of Perusda Printing Banyumas residency, which is shown from the results of regression that motivation ($\beta = 0.171$; $p = 0.004$) and discipline ($\beta = 0.306$; $p = 0.004$). Contributions motivation and discipline of job to explain the performance of the Company's employees Residency of Banyumas Regional Printing for (Δ) 0.135.

Keywords: Job Motivation, Job Discipline, Performance

KATA PENGATAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat, hidayah dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH PERCETAKAN KARESIDENAN BANYUMAS”. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat sesuai dengan apa yang diharapkan penulis, walaupun dengan segala keterbatasan yang dimiliki.

Adapun maksud dari pembuatan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Penulis menyadari dalam pelaksanaan dan penyusunan skripsi ini, penulis mendapat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph. D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
4. Setyabudi Indartono, Ph. D., Dosen pembimbing dan sekretaris yang telah memberikan bimbingan, motivasi dan pengarahan selama proses penulisan skripsi.

5. Farlyanto MBA., narasumber dan penguji utama yang telah memberikan saran guna menyempurnakan penulisan skripsi.
6. Prof. Dr. Nahiyah J F, M. Pd., ketua penguji yang telah memberikan saran guna menyempurnakan penulisan skripsi.
7. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan.
8. Seluruh pimpinan, staff dan karyawan Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas, terimakasih atas kerjasama dan bantuannya, sehingga semua selesai sesuai waktunya.
9. Bapak, Ibu, dan adik, beserta keluarga besar tercinta, terimakasih atas kasih sayang, doa, motivasi, nasihat dan semangat selama ini, sehingga semua proses perkuliahan terlewati dengan lancar.
10. Sahabat-sahabat saya, Widi, Ega, Sofi, Eka, Hutomo, Fajar, Solikin, Medi, Hendra, Fuad, Dyas, Lucky, Guntur, Aji, Sulis, Sumeh, Tatang, Yolandika, Febry terima kasih atas dukungan dan semangatnya.
11. Sahabat-sahabatku Manajemen angkatan 2009, terimakasih buat hari-harinya. Kalian semua pengisi kekosongan waktu dan pemberi semangat.
12. Teman-teman bimbingan SDM, terimakasih atas arahan dan bantuannya.
13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi terimakasih banyak. Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang

bersifat membangun sangat dibutuhkan. Namun demikian, merupakan harapan bagi penulis bila karya tulis ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi suatu karya yang bermanfaat.

Yogyakarta, 7 Januari 2016

Penulis

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'M' followed by several loops and a final horizontal stroke.

Mukhlis Riyadi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	Xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	9
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	 10
A. Dasar Teori	10
1. Kinerja	10
2. Motivasi Kerja	15
3. Disiplin Kerja	20
B. Penelitian yang Relevan	26
C. Kerangka Berpikir	27

D. Paradigma Penelitian	30
E. Hipotesis Penelitian	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Desain Penelitian	32
B. Tempat dan Waktu Penelitian	32
C. Definisi Operasional Variabel	32
D. Populasi dan Sampel	34
E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Instrumen Penelitian	36
1. Kisi-kisi Instrumen	36
2. Instrumen Penelitian	36
3. Hasil Uji Instrumen	38
a. Uji Validitas	38
b. Uji Reliabilitas	42
G. Teknik Analisis Data	43
1. Analisis Deskriptif	43
2. Uji Prasyarat Analisis	44
a. Uji Normalitas	44
b. Uji Multikolinearitas	44
c. Uji Heteroskedastisitas	45
3. Uji Hipotesis	45
4. Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	47
B. Hasil Penelitian	49
1. Analisis Deskriptif	49
a. Deskripsi Karakteristik Responden	49

1. Jenis Kelamin	50
2. Usia	51
3. Lama Bekerja	52
4. Pendidikan	53
b. Deskripsi Kategori Variabel	54
1. Motivasi Kerja	54
2. Disiplin Kerja	55
3. Kinerja	57
2. Uji Prasyarat Analisis	58
a. Uji Normalitas	58
b. Uji Linieritas	59
c. Uji Multikolinieritas	59
3. Pengujian Hipotesis	60
a. Uji Hipotesis I	61
b. Uji Hipotesis II	62
c. Uji Hipotesis III	62
C. Pembahasan.....	64
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	 68
A. Kesimpulan	68
B. Keterbatasan Penelitian	69
C. Saran	70
 DAFTAR PUSTAKA	 73
LAMPIRAN	77

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Target pendapatan Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas Tahun 2013 dan 2014	2
2. Kualitas produk yang dihasilkan Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas Tahun 2013 dan 2014	3
3. Jumlah Produksi Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas Tahun 2013 dan 2014.....	3
4. Waktu kerja karyawan Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas Tahun 2013 dan 2014.....	4
5. Rekapitulasi Absensi 153 karyawan Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas Tahun 2014	5
6. Kisi – kisi instrumen	36
7. Hasil loading faktor	40
8. <i>Mean, Standard Deviation, AVE, Cronbach's value and Correlations</i>	41
9. <i>Average Variance Extracted, Square Correlation and Discriminant Validity</i>	42
10. Hasil uji reliabilitas	43
11. Kategorisasi jawaban responden	44
12. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	50
13. Karakteristik responden berdasarkan usia	51

14. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja	52
15. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan	53
16. Kategorisasi variabel motivasi kerja	55
17. Kategorisasi variabel disiplin kerja	56
18. Kategorisasi variabel kinerja	57
19. Hasil uji normalitas	58
20. Hasil uji linieritas	59
21. Hasil uji multikolinieritas	60
22. Rangkuman hasil regresi motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja	61
23. Ringkasan hasil hipotesis.....	63

DAFTAR GAMBAR

Paradigma Penelitian.....	30
---------------------------	----

DAFTAR
LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	78
2. Data Validitas dan Reliabilitas	82
3. Hasil Uji Validitas Instrumen.....	86
4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	88
5. Hasil Karakteristik Responden	89
6. Hasil Uji Karakteristik Responden.....	94
7. Data Penelitian	95
8. Hasil Uji Deskriptif	98
9. Rumus Perhitungan Kategorisasi	99
10. Rangkuman Hasil Uji Kategorisasi	101
11. Hasil Uji Kategorisasi	106
12. Hasil Uji Normalitas	107
13. Hasil Uji Linieritas	108
14. Hasil Uji Multikolinieritas	109
15. Hasil Uji Heteroskedastisitas	110
16. Hasil Uji Regresi	111
17. Hasil Perhitungan Diskriminan	115

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Percetakan (*printing*) merupakan teknologi atau seni yang memproduksi salinan dari sebuah image dengan sangat cepat, seperti kata-kata atau gambar-gambar (*image*) di atas kertas, kain, dan permukaan-permukaan lainnya. Setiap harinya, milyaran bahan cetak diproduksi, termasuk buku, kalender, buletin, majalah, surat kabar, poster, undangan pernikahan, perangko, kertas dinding, dan bahan kain. Ini karena hasil percetakan dapat dengan cepat mengomunikasikan pemikiran dan informasi ke jutaan orang. Percetakan dianggap sebagai salah satu penemuan yang paling penting dan berpengaruh di dalam sejarah peradaban manusia. Sejak pertengahan 1400-an hingga awal 1900-an, percetakan merupakan satu-satunya bentuk komunikasi massa. Pendidikan bergantung pada ketersediaan bahan bacaan, bahkan setelah penemuan-penemuan seperti radio, televisi, dan gambar bergerak, hasil percetakan tetap menjadi sumber informasi utama bagi dunia. Pada masa sekarang ini, percetakan merupakan industri penting di setiap negara maju di dunia (www.wikipedia.co.id dikunjungi 8 Februari 2011). Keberhasilan suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh kinerja pegawainya. Setiap organisasi akan selalu meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi dapat tercapai. suatu organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawainya, maka organisasi akan memperoleh banyak keuntungan. Pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka pekerjaan akan lebih

cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin.

Perkembangan ilmu dan teknologi semakin cepat kemajuannya, sehingga pada saat ini industri percetakan sudah semakin komplit dan modern. Perusahaan percetakan di Indonesia berkembang dengan pesat, baik dalam skala besar, menengah maupun skala kecil. Perkembangan ini juga terjadi di Karesidenan Banyumas, di mana terdapat berbagai perusahaan percetakan dalam jumlah yang cukup banyak. Perkembangan jumlah perusahaan percetakan tersebut mengakibatkan semakin tingginya persaingan usaha di bidang tersebut. Untuk menghadapi persaingan yang ketat Perusda percetakan memerlukan peningkatan kualitas kinerja sdm yang baik.

Indikator untuk melihat tingkat keberhasilan kinerja dari Perusda percetakan Karesidenan Banyumas adalah tingkat pencapaian target pendapatan dan tingkat produk yang dihasilkan. Berikut adalah tabel pencapaian target pendapatan dari Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas.

Tabel 1
Target Pendapatan Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas
Tahun 2013 dan 2014

No	Tahun	Target Pendapatan (Rp)	Realisasi (Rp)	Presentase (%)
1	2013	Rp 265.000.000	Rp 235.732.483,62	88.9%
2	2014	Rp 280.000.000	Rp 247.376.875,11	88.34%

(Sumber: Personalia Perusda Percetakan karesidenan Banyumas, 2015)

Kemudian kinerja karyawan Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas juga dinilai dari produk yang dihasilkan dengan mencakup kualitas, kuantitas dan

waktu kerja karyawan. Kualitas kerja karyawan diindikasikan belum maksimal. Hal ini ditunjukkan dengan produk *reject* yang dihasilkan. Berikut adalah tabel kualitas produk yang dihasilkan Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas.

Tabel 2
Kualitas Produk yang Dihasilkan Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas Tahun 2013 dan 2014

No	Tahun	Produk yang dihasilkan	Produk <i>Reject</i> (%)
1	2013	78.540 rim	4,76%
2	2014	63.760 rim	5,32%

(Sumber: Personalia Perusda Percetakan karesidenan Banyumas, 2015)

Kemudian kuantitas kerja karyawan ditunjukkan dari jumlah produksi Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas. Jumlah permintaan dari konsumen tidaklah semua diterima. Berikut adalah tabel jumlah produksi Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas.

Tabel 3
Jumlah produksi Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas Tahun 2013 dan 2014

No.	Tahun	Jumlah permintaan (rim)	Jumlah permintaan diterima (rim)	Jumlah permintaan diterima (%)
1	2013	91.000 rim	78.540 rim	86,31%
2	2014	87.000 rim	63.760 rim	73,28%

(Sumber: Personalia Perusda Percetakan karesidenan Banyumas, 2015)

Selanjutnya dari sisi waktu kerja karyawan ditunjukkan dari jumlah produksi yang dihasilkan per jamnya. Karyawan Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas belum dapat mencapai target yang ditentukan. Berikut adalah tabel waktu kerja karyawan Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas.

Tabel 4
Waktu kerja karyawan Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas
Tahun 2013 dan 2014

No	Tahun	Target waktu	Realisasi Waktu
1	2013	7 jam/rim	8,45 jam/rim
2	2014	7 jam/rim	8,87 jam/rim

(Sumber: Personalia Perusda Percetakan karesidenan Banyumas, 2015)

Dari tabel-tabel di atas dapat terlihat bahwa kinerja karyawan yang diharapkan belum dapat tercapai. Indikasi permasalahan kinerja karyawan Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas disebabkan oleh kualitas alat kerja yang dimiliki perusahaan sudah tidak memadai, Motivasi kerja dari karyawan belum maksimal dan disiplin kerja yang kurang baik.

Dari hasil wawancara karyawan, motivasi kerja yang dimiliki karyawan masih belum maksimal. Motivasi yang belum maksimal dapat dilihat dari sikap karyawan yang cenderung kurang giat dalam melakukan pekerjaannya, target waktu penyelesaian pekerjaan tidak tercapai dan para karyawan kurang tertarik terhadap tugas yang diberikan kepada mereka. Hal tersebut disebabkan oleh pemberian motivasi oleh perusahaan tidaklah intensif dan perhatian perusahaan terhadap bawahan kurang. Sehingga, pemahaman yang dimiliki karyawan dan dorongan untuk mencapai target produksi masih kurang (Sumber: Karyawan Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas).

Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik baiknya. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mendorong

gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Raditya Priyo dkk, 2014: 1).

Rasa disiplin kerja karyawan yang sebaik-baiknya itu harus ditanamkan dalam diri setiap pegawai, sebaliknya bukan atas paksaan atau tuntutan semata tetapi didasarkan atas kesadaran dari dalam diri setiap pegawai. Untuk mendapatkan disiplin kerja yang baik, pegawai harus taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja dan taat terhadap aturan lainnya di perusahaan. Berikut disajikan hasil rekapitulasi kehadiran tahun 2014 Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas:

Tabel 5
Rekapitulasi Absensi 153 Karyawan Perusda Percetakan Karesidenan
Banyumas Tahun 2014

No	Bulan	Ijin	Tanpa Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Januari	7	1	8	5.22%
2	Februari	6	2	8	5.22%
3	Maret	8	1	9	5.88%
4	April	7	3	10	6.53%
5	Mei	7	2	9	5.88%
6	Juni	7	2	9	5.88%
7	Juli	8	3	11	7.18%
8	Agustus	6	3	9	5.88%
9	September	5	2	7	4.57%
10	Oktober	8	2	10	6.53%
11	November	7	3	10	6.53%
12	Desember	8	5	13	8.49%

(Sumber: Personalia Perusda Percetakan Karesidenan, 2014)

Berdasarkan tabel hasil rekapitulasi kehadiran pegawai selama tahun 2014. Jumlah pegawai yang tidak masuk kerja dari bulan Januari-Desember 2014 mengalami peningkatan sebesar 2.57% Hal ini disebabkan tidak adanya sanksi

tegas dari instansi menyebabkan pegawai merasa hal yang wajar apabila tidak masuk kerja tanpa memberitahu alasannya.

Kondisi di atas menimbulkan permasalahan dalam pencapaian kinerja Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas. Pencapaian kinerja yang belum optimal diduga dikarenakan kurangnya disiplin kerja pegawai dan belum maksimalnya motivasi kerja karyawan. Upaya untuk memberikan pendisiplinan tersebut pada dasarnya merupakan upaya untuk peningkatan kinerja karyawan. Peningkatan atas kinerja sangat tergantung pada kesadaran dari tiap-tiap karyawan dan peningkatan tersebut dapat dilihat pada perilaku pada suatu lingkungan kerja yang ada. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan perusahaan wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia dengan mengefektifkan dan mengefisienkan sumber daya manusia yang telah dimilikinya, dimana salah satu kebijakan yaitu dengan pemberian Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja pada karyawan agar bekerja secara maksimal diperusahaan (Raditya Priyo dkk, 2014: 1).

Keberhasilan suatu perusahaan dilihat dari kemampuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan nya dengan melihat kemauan atau dorongan untuk bekerja sebaik mungkin agar tercapai tujuan perusahaan yang maksimal yang telah ditetapkan perusahaan sehingga dengan adanya motivasi dan disiplin kerja dari karyawan dapat mengarahkan kemampuan, keahlian, keterampilan dan mematuhi peraturan dalam melaksanakan tugas kinerja karyawan akan lebih baik (Nur Hidayat, 2014: 4).

Dari uraian diatas, jelas terlihat bahwa pelaksanaan motivasi kerja dan disiplin kerja berhubungan erat dengan kinerja dan belum menjadi hal yang terbukti positif di Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas. Pada penelitian sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan Kurniasih (2013) menunjukkan adanya pengaruh positif motivasi terhadap kinerja. sedangkan pada penelitian Yakub (2014) menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari permasalahan permasalahan yang telah diuraikan di atas secara jelas, maka peneliti akan melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Percetakan Karesidenan Banyumas”**. Alasan pengambilan judul tersebut diperoleh dari hasil observasi sebagai berikut

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja
3. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja

B. Identifikasi Masalah

1. Target pendapatan belum tercapai.
2. Kurangnya intensitas pemberian motivasi dari bawahan.
3. Kurangnya perhatian dan komunikasi atasan terhadap bawahan.
4. Tingkat absensi yang semakin tinggi pada tahun 2014.
5. Masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa ijin.
6. Kualitas alat yang kurang memadai.

C. Batasan Masalah

Dari masalah yang dijabarkan diatas terlihat bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan masalah utama yang mempengaruhi kinerja. Kurangnya disiplin kerja dan rendahnya motivasi karyawan merupakan masalah utama yang menyebabkan pencapaian kinerja yang belum optimal. Dengan alasan tersebut penulis membatasi masalah penelitian pada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka peneliti membuat suatu perumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas.
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas.
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Meningkatkan wawasan pengetahuan penulis pada bidang ilmu sumber daya manusia (SDM), khususnya pada variabel masalah yang diteliti, yaitu tentang Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

2. Bagi Perusahaan

Kesimpulan dan saran-saran yang akan dihasilkan terhadap masalah yang dihadapi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam memenuhi Motivasi karyawan dan meningkatkan Disiplin Kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Dasar Teori

1. Kinerja

a. Definisi kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2011:9). Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja (Wibowo, 2007:81).

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target atau sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. (Handoko, 2000) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu:

- 1) Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target-target dan ukurannya spesifik serta dapat di ukur
- 2) Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian-penilaian perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan

- 3) Penilaian berdasarkan judgement yaitu penilaian berdasarkan kualitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan, pekerjaan dan keterampilan, kreativitas kerja serta kesadaran dalam penyelesaian tugas dapat dipercaya.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya (Agus Setiawan, 2013: 1).

Secara umum tujuan dari penelitian kinerja adalah memberikan timbal balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kerja pegawai, dan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Secara khusus tujuan penilaian kerja adalah sebagai pertimbangan keputusan organisasi terhadap pegawainya mengenai promosi, mutasi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan ataupun kebijakan manajerial lainnya. Menurut Mangkunegara (2009:67), Kinerja karyawan dapat dinilai dari; Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Tanggung jawab, Kerja sama, Inisiatif

b. Indikator kinerja

Menurut Riordan dalam Christi (2010), indikator dalam kinerja adalah:

1) Ketepatan Waktu

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

2) Kuantitas

Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.

3) Kualitas

Setiap pekerja mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

c. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik yaitu personal individu dan faktor ekstrinsik yaitu kepemimpinan, sistem, tim, situasional, dan konflik. Dalam Wirawan, (2009) Uraian rincian faktor-faktor tersebut sebagai berikut :

- 1) Faktor Personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- 2) Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.

- 3) Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor Situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.
- 6) Konflik, meliputi konflik dalam diri individu/konflik peran, konflik antar individu, konflik antar kelompok/organisasi.

Pengukuran kinerja karyawan penting dilakukan. Tujuan pengukuran kinerja adalah untuk mengetahui apakah karyawan mampu menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau apakah karyawan menyimpang dari rencana yang telah ditetapkan atau apakah hasil kinerja yang telah dircapai karyawan sesuai dengan yang diharapkan (Diah Indriyani, dkk, 2015: 137). Mangkunegara (2011:67-68) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah factor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Hal tersebut dijelaskan sebagai berikut:

a. Faktor Kemampuan (Ability)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Pimpinan dan

pegawai harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (Motivation)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif atau negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan pegawai.

d. Dampak kinerja

Menurut Umam (2010), beberapa dampak dari adanya kinerja, adalah sebagai berikut:

- 1) Pencapaian target. Saat setiap pekerja dan pimpinan bertindak efektif dengan energi positif, untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan arahan dari target; maka saat itu, energi positif setiap orang akan berkolaborasi dan berkontribusi untuk menghasilkan karya dan kinerja terbaik.
- 2) Loyalitas. Loyalitas memiliki beberapa unsur antara lain: adanya sikap kesetiaan, kesadaran melaksanakan, tanggung jawab, serta berusaha menjaga nama baik organisasi. Semakin baik kinerja seseorang, semakin tinggi tingkat loyalitasnya.

- 3) Pelatihan dan pengembangan. Semakin baik kinerja seseorang, semakin mudah dalam pelatihan dan pengembangan. Semakin buruk kinerja seseorang, semakin tinggi kebutuhan seseorang untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan.
- 4) Promosi. Kinerja dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk promosi.
- 5) Mendorong orang agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang berada di bawah standar kinerja.
- 6) Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi.

2. Motivasi

a. Definisi motivasi

Pentingnya motivasi karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang memuaskan, motivasi semakin penting karena atasan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Menurut Rivai (2011:837) Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Hasibuan (2006:143) Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan

kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

b. Indikator motivasi

Menurut Kinman (2001) indikator dari motivasi adalah ketertarikan terhadap tugas yaitu Individu memiliki kepedulian dan ketertarikan terhadap tugas yang diberikan. Evaluasi yaitu seorang individu akan meningkatkan kinerjanya apabila adanya evaluasi dari atasan. Efisiensi yaitu seorang individu akan meningkatkan kinerjanya apabila adanya evaluasi dari atasan, uang dan penghargaan lainnya yaitu apabila seorang individu mau melakukan pekerjaan tersebut hanya karena imbalan. Menghindari hukuman dari atasan yaitu seorang individu terpacu untuk bekerja hanya untuk menghindari hukuman.

c. Faktor –faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Winardi (1992) ada 2 faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

1) Faktor internal

Merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu. Hal ini terdiri dari:

- a) Persepsi individu mengenai diri sendiri; seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi seseorang tentang

dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak.

- b) Harga diri dan prestasi; faktor ini mendorong atau mengarahkan individu (memotivasi) untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat, dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat; serta dapat mendorong individu untuk berprestasi.
- c) Harapan; adanya harapan-harapan akan masa depan. Harapan ini merupakan informasi objektif dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif seseorang. Harapan merupakan tujuan dari perilaku.
- d) Kebutuhan; manusia dimotivasi oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri yang berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih potensinya secara total. Kebutuhan akan mendorong dan mengarahkan seseorang untuk mencari atau menghindari, mengarahkan dan memberi respon terhadap tekanan yang dialaminya.
- e) Kepuasan kerja; lebih merupakan suatu dorongan afektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai goal atau tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.

2) Faktor Eksternal

Merupakan faktor yang berasal dari luar individu. Hal ini meliputi:

- a) Jenis dan sifat pekerjaan; dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu sesuai dengan objek pekerjaan yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan pekerjaan yang akan ditekuni. Kondisi ini juga dapat dipengaruhi oleh sejauh mana nilai imbalan yang dimiliki oleh objek pekerjaan dimaksud;
- b) Kelompok kerja dimana individu bergabung; kelompok kerja atau organisasi tempat dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu; peranan kelompok atau organisasi ini dapat membantu individu mendapatkan kebutuhan akan nilai-nilai kebenaran, kejujuran, kebajikan serta dapat memberikan arti bagi individu sehubungan dengan kiprahnya dalam kehidupan sosial.
- c) Situasi lingkungan pada umumnya; setiap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa mampunya dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya;
- d) Sistem imbalan yang diterima; imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan

oleh seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah tingkah laku dari satu objek ke objek lain yang mempunyai nilai imbalan yang lebih besar. Sistem pemberian imbalan dapat mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan; perilaku dipandang sebagai tujuan, sehingga ketika tujuan tercapai maka akan timbul imbalan.

Hal ini juga memungkinkan manajemen untuk melakukan diagnosis kesiapan terhadap karyawan. Pada dasarnya, menentukan tujuan spesifik dan menantang bagi para karyawan merupakan hal terbaik yang bisa dilakukan manajer untuk meningkatkan kinerja.

d. Dampak atau efek motivasi

Atasan berperan penting untuk menumbuhkan motivasi bagi karyawannya karena jika diberikan dorongan baik secara moral maupun materi berupa tunjangan diharapkan dapat memacu dirinya untuk lebih meningkatkan hasil kerja Sylvie, Morin, Bellehumeur, & Dupuis, (2009).

Menurut Colquitt (2009) efek motivasi berpengaruh terhadap performa kerja dan komitmen organisasi.

- 1) Motivasi memiliki efek positif yang kuat terhadap kinerja pekerjaan, seseorang yang memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat tugas kinerja yang lebih besar. Efek ini sangat kuat untuk karyawan dalam berkompetensi, diikuti oleh tujuan yang sulit, *Valence*, yaitu nilai kedudukan

seseorang atas keberhasilan yang dicapai, misalnya seseorang akan mendapatkan prestise dan bonus jika berhasil dalam memenangkan lomba, *Instrumentality*, yaitu kesempatan mendapatkan penghargaan yang dijanjikan, dan *Expectancy*, yaitu harapan atas tindakan yang dilakukan, misalnya seseorang berpikir bahwa ia memiliki kesempatan 50 % memenangkan sebuah lomba, dan equity. Perlu diketahui perilaku warganegara tentang efek motivasi sedikit kontraproduktif, meskipun equity memiliki efek moderat yang positif terhadap efek moderat negative yang terakhir.

- 2) Sedikit yang diketahui tentang pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi, meskipun equity memiliki efek moderat yang positif. Seseorang yang memiliki pengalaman tingkat equity yang lebih tinggi cenderung merasa tingkat komitmen yang lebih tinggi dan afektif dari tingkat komitmen normatif yang lebih tinggi dan sehingga efek pada komitmen yang berkelanjutan lebih lemah.

3. Disiplin Kerja

a. Definisi Displin

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Fathoni, 2006:126) Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan

pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku. (Siagian, 2006:304)

Pengertian Disiplin Kerja Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris yaitu disciple yang artinya pengikut, atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Disiplin itu berarti kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadarannya sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Dalam pelaksanaan disiplin, untuk memperoleh hasil seperti yang diharapkan, maka seorang pemimpin dalam usahanya untuk Mendisiplinkan bawahannya perlu menggunakan pedoman ataupun aturan-aturan tertentu sebagai landasan pelaksanaan disiplin itu sendiri.

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-

nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan.

b. Indikator disiplin kerja

Veithzal Rivai (2005) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti :

- 1) Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- 5) Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

c. Faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Singodimedjo dalam Edy sutrisno (2011:89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan untuk perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Penerapan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu instansi karena dengan adanya disiplin kerja maka instansi akan dapat melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditentukan.

d. Dampak-dampak Disiplin Kerja

Leteiner dan Levin (1995) menyatakan disiplin kerja berkaitan dengan ketepatan waktu kerja kemampuan dalam menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja yang memuaskan serta semangat kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Individu yang mempunyai disiplin kerja akan memunculkan ketertiban, ketaatan terhadap peraturan dan keinginan bekerja secara harmonis dalam mencapai tujuan bersama (Alferd, 1995).

Alferd (1995) menjelaskan dampak dari individu yang mempunyai disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Datang dan pulang tepat pada waktunya;
- 2) Semangat kerjanya baik;
- 3) Menggunakan perlengkapan organisasi hati-hati dan menghasilkan jumlah;
- 4) Kualitas pekerjaan memuaskan.

Disiplin kerja berdampak seluruh kegiatan organisasi dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. (Siagian, 2011). Setiap organisasi berupaya agar mampu beradaptasi dengan tuntutan lingkungan sosial yang selalu berkembang, maka diperlukan mental mempunyai ketaatan terhadap peraturan Etzioni, (1982).

Organisasi akan mencapai keberhasilan secara maksimal apabila didukung dengan kualitas mental individu yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Daft (1999) menjelaskan kunci keberhasilan organisasi

terletak pada disiplin kerja anggotanya sehingga mempengaruhi pada kelancaran dalam penyelesaian tugas sebagaimana yang telah ditetapkan. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja individu dalam organisasi akan menumbuhkan kesadaran pada ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan dan semangat kerjanya baik. Hal tersebut mempunyai peranan yang cukup penting untuk mencapai keberhasilan salah satunya adalah efektivitas organisasi.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian-penelitian yang menyangkut Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan menunjukkan hasil yang beraneka ragam sebagai berikut:

1. Penelitian Kurniasih (2013) yang menganalisis tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja di kedai digital Yogyakarta. Dalam penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh positif motivasi terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t sebesar 2,780 dengan nilai signifikansi 0,008 ($p < 0,05$).
2. Penelitian Puspitasari (2009) menganalisa tentang pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja di Percetakan PT. Masa Kini Mandiri Lampung. Dalam penelitian ini juga ditemukan pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja.
3. Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Kertas Kraft Aceh (Persero), yang ditulis oleh

Suardi Yakub (2014). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi karyawan di Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas masih rendah. Hal ini terlihat dari sikap karyawan yang kurang tertarik terhadap pekerjaannya dan kurang giat dalam bekerja. Oleh karena itu, hal yang perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawai yaitu para pegawai membutuhkan motivasi yang baik. Hal tersebut diharapkan agar dalam menjalankan setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan mereka dapat mengerjakan dengan kepercayaan diri yang tinggi, disertai dengan semangat kerja yang tinggi pula. Semakin mereka termotivasi maka akan membuat totalitas mereka dalam bekerja akan semakin meningkat dan akan berdampak positif bagi peningkatan kinerja yang akan mereka capai di Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas.

Motivasi kerja merupakan dorongan kerja yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan yang diharapkan oleh atasan. Dengan adanya motivasi kerja menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih sempurna. (Marisa Ana, 2014: 2). Untuk mengungkapkan adanya keterkaitan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, Victor Vroom dalam Mangkunegara (2011:122)

menyatakan hubungan motivasi terhadap kinerja yaitu, “Bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakini bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar dari organisasi, seperti bonus yang lebih besar, kenaikan gaji, serta promosi dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya”. Hal ini diperkuat oleh teori dari Locke yang menjelaskan bahwa karyawan akan semakin termotivasi dengan adanya tujuan yang spesifik dan sulit.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Pada Perusda percetakan Karesidenan Banyumas Disiplin karyawan masih terlihat kurang. Hal ini terlihat dari tingkat absensi yang terjadi cenderung meningkat. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau seseorang terhadap peraturan – peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang tercemin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut budi setiyawan menyatakan bahwa disiplin kerja bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki karyawan dan harus dibudayakan dikalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi. Hal tersebut merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan.

3. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

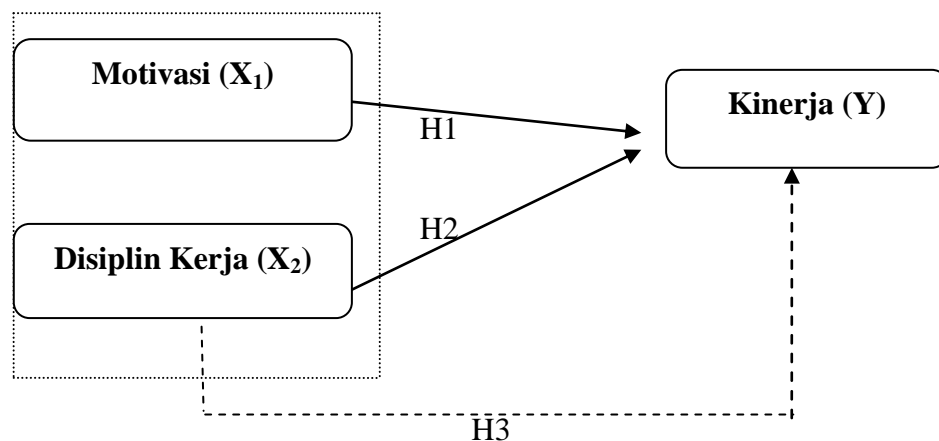
Perkembangan suatu instansi baik dilihat dari sudut pandang beban tugas, perkembangan teknologi, dan metode kerja yang baru, perlu mendapat perhatian dan respon dari instansi. Oleh sebab itu pemberdayaan pegawai yang akan diberi wewenang dan tanggung jawab, perlu dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan yang memadai serta pemberian motivasi serta penetapan disiplin kerja yang tepat untuk tercapainya tujuan utama instansi, serta meningkatkan kinerja setiap pegawai yang ada di instansi tersebut khususnya di Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas.

Untuk membantu para pegawai agar dapat bekerja dengan semangat tinggi, memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dan totalitas dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan guna tercapainya tujuan Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas, diperlukan usaha yang keras dari pihak instansi dalam pemberdayaan para pegawai mereka misalnya dengan pemberian motivasi kerja yang baik kepada pegawai dan penetapan disiplin kerja yang tepat di Perusda Percetakan Karesidenan

Banyumas. Dengan dilakukannya hal tersebut diharapkan dapat membantu dalam meningkatkan kinerja para pegawai yang ada di instansi tersebut.

Untuk itu seorang atasan perlu mempunyai ukuran kinerja para karyawan supaya tidak timbul suatu masalah. Artinya, kinerja pegawai memegang peranan penting dalam suatu organisasi. Agar pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang pegawai harus ditumbuhkan motivasi dan disiplin bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja yang baik (Toni Listianto, 2012: 4) .

D. Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pembahasan dalam latar belakang, landasan teori, dan kerangka berpikir, maka formulasi hipotesis yang diajukan untuk diuji kebenarannya dalam penelitian yang dilakukan di Perusda Percetakan karesidenan Banyumas, yaitu:

- H1 : motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H2 : disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H3 : motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005 : 30). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003: 124). Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Perusda Percetakan yang terletak di Karesidenan Banyumas. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2015 sampai selesai.

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja (Y). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan perusda percetakan di karesidenan Banyumas dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Indikator-indikator yang digunakan antara lain ketepatan waktu, kualitas kerja, kuantitas kerja Menurut Riordan dalam Christi (2010).

2. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependen), entah secara positif atau negatif. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan disiplin kerja. Masing-masing variabel tersebut mempunyai definisi operasional sebagai berikut:

a. Motivasi (X_1)

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja karyawan agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan dari Perusda Percetakan di Karisedenan Banyumas. Indikator yang digunakan antara lain ketertarikan pada tugas, efisiensi, evaluasi, uang atau penghargaan lainnya, dan menghindari hukuman dari atasan (Kinman, 2001)

b. Disiplin Kerja (X_2)

Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesedian seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di Perusda Percetakan di Karisedenan Banyumas. Indikator disiplin kerja menurut (Riva'i, 2005) adalah Kehadiran, bekerja etis, ketaatan pada aturan kerja, ketaatan pada standart kerja, tingkat kewaspadaan tinggi.

D. Populasi dan Sampel

Riduwan (2002) mengatakan bahwa Populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas sebanyak 153 orang pegawai.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan pihak perusahaan pada saat pra *survey*, dalam hal ini Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas guna mengetahui permasalahan yang perlu ditindak lanjuti dengan penelitian.

2. Angket/ Kuesioner

Kuesioner dipilih sebagai metode pengumpulan data dalam penelitian ini. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya, dan kuesioner inilah yang akan dijawab oleh responden. Kuesioner dipilih karena merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien untuk mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert yang dimodifikasi dengan menghilangkan jawaban yang di tengah yaitu ragu-ragu, menjadi skala 1 sampai 5 (Hadi, 1991). Dikonversi dalam 5 pilihan angka dengan nilai:

1 = Sangat tidak setuju

2 = Tidak setuju

3 = Ragu-ragu

4 = Setuju

5 = Sangat setuju

Modifikasi skala Likert menurut Hadi (1991: 19-20) dapat dilakukan berdasarkan dua alasan. Pertama, kategori jawaban yang tengah memiliki makna ganda. Bisa diartikan belum dapat menentukan atau memberi jawaban bisa juga diartikan netral, setuju tidak, tidak setuju pun tidak, atau bahkan ragu-ragu. Kategori jawaban yang bermakna ganda ini tidak diharapkan oleh suatu instrumen. Kedua, tersedianya kategori jawaban di tengah menimbulkan kecenderungan menjawab di tengah (*central tendency effect*), terutama bagi responden yang ragu-ragu atau arah kecenderungan jawabannya ke arah sesuai atau ke arah tidak sesuai. Tersedianya jawaban di tengah akan menghilangkan banyak data penelitian, sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat dijangkau pada responden.

Kuesioner terdiri dari 2 bagian: bagian pertama yang berisi karakteristik demografis atau pengukuran responden antara lain: umur, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Studi literatur yaitu mengumpulkan data dengan cara mengkaji dan mempelajari sejumlah literatur seperti buku-buku, jurnal dan artikel yang berhubungan dengan topik penelitian.

F. Instrumen Penelitian

1. Kisi-kisi Instrumen

Tabel 6.
Kisi-kisi Instrumen

Variabel	Indikator	Item
Kinerja pegawai (Riordan dalam Christi 2010)	a. Ketepatan waktu	1,2
	b. Kualitas Kerja Karyawan	3,4,5,6,7,8 9,10
	c. Kuantitas Kerja Karyawan	
Motivasi (Kinman, 2001)	a. Evaluasi	1
	b. Efisiensi	2
	c. Ketertarikan terhadap tugas	3
	d. Uang dan penghargaan lainnya	4
	e. Menghindari hukuman dari atasan	5
Disiplin Kerja (Riva'i, 2005)	a. Kehadiran	1
	b. Bekerja Etis	2
	c. Ketaatan pada peraturan kerja	3,4
	d. Ketaatan pada standart kerja	5
	e. Tingkat kewaspadaan tinggi	6

2. Instrumen Penelitian

a. Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian dari Riordan dalam Christi (2001) instrumen untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- 1) Saya dapat mandiri dalam bekerja.
- 2) Saya masuk tepat waktu dalam bekerja.
- 3) Saya memahami pekerjaan yang dilakukan.
- 4) Saya bertanggungjawab terhadap tugas yang dilakukan.

- 5) Saya menetapkan prioritas kerja dalam bekerja.
- 6) Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.
- 7) Saya selalu menunjukkan sikap yang positif.
- 8) Saya mengidentifikasi masalah untuk mencari solusi yang tepat.
- 9) Saya menyelesaikan semua tugas dalam waktu yang telah ditentukan.
- 10) Saya menyesuaikan diri dengan perubahan yang tidak terduga dalam tuntutan pekerjaan untuk memenuhi jadwal.

b. Motivasi Karyawan

Berdasarkan penelitian dari Kinman (2010) maka instrumen yang digunakan sebagai berikut:

- 1) Saya bekerja ekstra keras jika atasan akan mengevaluasi pekerjaan saya.
- 2) Saya bekerja dengan jumlah waktu dan jumlah pekerjaan secara tepat.
- 3) Saya peduli dan tertarik dengan tugas-tugas yang diberikan kepada saya.
- 4) Saya mau melakukan pekerjaan ini hanya karena gaji.
- 5) Saya berdisiplin tinggi dalam bekerja untuk menghindari hukuman dari atasan.

c. Disiplin Kerja

Berdasarkan penelitian dari Riva'i (2005) maka instrumen yang digunakan sebagai berikut:

- 1) Saya selalu bekerja datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur.
- 2) Saya selalu berpakaian rapi dalam bekerja.
- 3) Saya menggunakan peralatan kantor dengan baik dan benar.
- 4) Dalam bekerja saya mengikuti cara kerja perusahaan.
- 5) Bekerja secara memuaskan merupakan bentuk disiplin saya dalam bekerja.
- 6) Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugas.

3. Hasil Uji Instrumen

Sebelum uji angket penelitian digunakan untuk penelitian yang sesungguhnya, angket penelitian ini diuji coba terlebih dahulu. Menurut Arikunto (2005) uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya dan sangat menentukan bermutu tidaknya penelitian.

Baik buruknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan keandalan (*reliability*). Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada pegawai Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas.

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan. Manfaat dari uji validitas yaitu untuk mengetahui apakah item-item yang

tersaji dari kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrument dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian ini dilakukan dengan mengajukan butir-butir pertanyaan kuesioner yang nantinya akan diberikan kepada responden. Setelah mendapatkan data dari responden kemudian dilakukan uji construct validity dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Butir-butir pertanyaan yang mempunyai factor loading yang valid yaitu $\geq 0,50$ menunjukkan bahwa indikator-indikator yang ada merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur suatu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya dapat diprediksi. Item-item yang mengukur konsep yang sama akan memiliki korelasi yang tinggi dan berkorelasi rendah dengan item-item yang mengukur konsep yang berbeda (Hair et al, 2006: 70). Hal ini ditunjukkan dengan muatan faktor item yang tinggi di hanya satu faktor yang seharusnya diukur saja dan bermuatan faktor rendah pada faktor rendah yang diukur oleh item-item. Hasil skor butir pernyataan untuk kinerja, motivasi kerja dan disiplin kerja dianalisis dengan menggunakan program SPSS *for windows 20.00*.

Responden yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas yang berjumlah 153 karyawan dan kuesioner yang kembali kepada peneliti dan dapat diolah sebanyak 153 kuesioner. Didapatkan karakteristik responden berdasarkan jenis

kelamin, usia, dan lama bekerja. 21 item pertanyaan digunakan untuk menentukan jumlah pertanyaan yang valid, dan didapatkan 1 item pertanyaan gugur yaitu pada Motivasi kerja 5.

Tabel 7
Hasil Loading Faktor

Nama Variabel	Loading Faktor	Keterangan
Motivasi_kerja1	0,763	Valid
Motivasi_kerja2	0,828	Valid
Motivasi_kerja3	0,759	Valid
Motivasi_kerja4	0,819	Valid
Motivasi_kerja5	0,404	Gugur
Disiplin_kerja1	0,860	Valid
Disiplin_kerja2	0,694	Valid
Disiplin_kerja3	0,681	Valid
Disiplin_kerja4	0,515	Valid
Disiplin_kerja5	0,774	Valid
Disiplin_kerja6	0,728	Valid
Kinerja1	0,672	Valid
Kinerja2	0,735	Valid
Kinerja3	0,586	Valid
Kinerja4	0,687	Valid
Kinerja5	0,710	Valid
Kinerja6	0,516	Valid
Kinerja7	0,687	Valid
Kinerja8	0,695	Valid
Kinerja9	0,773	Valid
Kinerja10	0,729	Valid

Berdasarkan tabel 7 tersebut diketahui bahwa terdapat 1 item pertanyaan dengan nilai faktor loading $< 0,5$ yaitu pada item pada Motivasi_kerja 5. Dengan demikian 1 item pertanyaan tersebut merupakan item gugur. Jadi butir soal yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut berkurang. Jumlah awal item pertanyaan adalah 21 dengan 1 item pertanyaan gugur, sehingga pertanyaan menjadi 20 item.

Tahap uji validitas selanjutnya meliputi *convergent validity* dan *divergent validity*.

a. Convergent Validity

Convergent validity digunakan untuk mengetahui atau menguji apakah satu konstruk dan konstruk yang lain adalah sama. *Convergent validity* diukur berdasarkan nilai faktor loading dan *Average Variance Extracted (AVE)*. Faktor loading adalah kontribusi item-item pertanyaan dalam menjelaskan konstruk yang diukurnya. Jika nilai faktor loading lebih besar atau sama dengan 0,5 ($\geq 0,5$) maka indikator yang dimaksud valid dan berarti bahwa indikator tersebut signifikan dalam mengukur suatu konstruk. Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0.5 (Fornell dan Larcker, 1981). AVE value akan ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 8
Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Cronbach`s value and Correlations

No	Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
1	Motivasi	10,399	3,033	0,798	0,830		
2	Disiplin kerja	16,641	4,027	0,708	0,604**	0,809	
3	Kinerja	31,837	6,140	0,677	0,543**	0,352**	0,871

Sumber: Data diolah tahun 2015

*Korelasi signifikan pada level 0.05.**Korelasi signifikan pada level 0.01. Nilai *Cronbach`s Alpha* pada angka bercetak tebal.

b. Divergent Validity

Divergent validity digunakan untuk menguji apakah antar konstruk signifikan berbeda. *Divergent validity* diukur berdasarkan

correlation matrix dan *discriminant validity*. *Discriminant validity* dan korelasi digunakan untuk menaksir konstruk mana yang saling tumpah tindih. Nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0.85 (Campbell dan Fiske, 1959).

Tabel 9
Average Variance Extracted, Square Correlation and Discriminant Validity

No	Variabel	Mean	SD	1	2	3
1	Motivasi	10,399	3,033	0,798	0,364	0,295
2	Disiplin kerja	16,641	4,027	0,737	0,708	0,124
3	Kinerja	31,837	6,140	0,638	0,420	0,677

Sumber: Data diolah tahun 2015

Nilai AVE ditunjukkan pada angka bercetak tebal

Discriminant validity ditunjukkan pada sisi kiri nilai AVE

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011: 47). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan *One shot* atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan yang lain atau mengukur korelasi antara jawaban dengan pertanyaan.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 20.00, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel

dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.70 (Ghozali, 2011: 48).

Tabel 10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi kerja	0,830	Reliabilitas Baik
Disiplin kerja	0,809	Reliabilitas Baik
Kinerja	0,871	Reliabilitas Baik

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel Motivasi, Disiplin kerja dan Kinerja memiliki reliabilitas yang baik dengan nilai *cronbach's alpha* antara 0,80-1,0.

G. Teknik Analisis Data

Agar mendapatkan hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka diperlukan metode analisis data yang benar. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 20.00. SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis statistika. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui gambaran perusahaan yang dijadikan sampel penelitian. Dengan menggunakan statistik deskriptif maka dapat diketahui nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, kurtosis dan skewness (Ghozali, 2011:

19). Adapun berdasarkan kriteria yang dipakai pada kategori jawaban responden, maka untuk lebih memudahkan digunakan 3 kategori yaitu: tinggi, sedang, dan rendah. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar, (2009:108) adalah sebagai berikut:

Tabel 11.
Kategorisasi Jawaban Responden

Tinggi	: $X \geq M + SD$
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	: $X < M - SD$

2. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005: 231). Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui sebuah data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima jika nilai p-value pada kolom Asimp. Sig(2tailed) > level of significant ($\alpha=0,05$), sebaliknya H_a ditolak.
- 2) H_0 diterima jika nilai p-value pada kolom Asimp. Sig(2tailed) < level of significant ($\alpha=0,05$), sebaliknya H_0 diterima. (Nugroho, 2005)

b. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen

lain dalam satu model (Nugroho, 2005: 58). Uji multikolineritas pada suatu model dapat dilihat dari beberapa hal antara lain:

- 1) Jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan bebas dari multikolineritas.
- 2) Jika nilai koefisien korelasi antar masing-masing variabel independen kurang dari 0,70, maka model dapat dinyatakan bebas dari asumsi klasik multikolineritas. (Nugroho, 2005)

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varians dari residual (Santosa dan Ashari, 2005:242). Untuk menguji heteroskedastisitas digunakan metode scatterplot.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (motivasi kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja). Melalui langkah ini akan diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y=C+(\beta_1X_1)+(\beta_2X_2)+R$$

Keterangan :

Y = Kinerja
C = Konstanta
 β_1, β_2 = Koefisien Regresi
 X_1 = Motivasi kerja
 X_2 = Disiplin kerja
R = Residual

4. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) kinerja karyawan Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas, (2) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, dan (3) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif, analisis regresi, dan pengujian hipotesis. Analisis ini digunakan sesuai dengan perumusan model dan permasalahan yang ada, selain analisis tersebut pada bab ini akan menyajikan karakteristik responden, pengkategorian variabel penelitian, pengujian prasyarat analisis, dan pembahasan.

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Dengan dikeluarkannya UU No.22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah yang sustansinya adalah otonomi daerah yang seluas-luasnya maka daerah dituntut kemandiriannya dalam megatur dan mengurus wilayahnya dalam hal penyelenggaraan pemerintah dan pembangun.

Dasar hukum perusahaan daerah Percetakan Kabupaten Banjarnegara adalah :

1. Perda Kabupatn Dati II Banjarnegara No. 6 Tahun 1983 tentang pendirian Perusahaan Daerah Kabupaten Banjarnegara (Lembaran Daerah kabupaten Dati II Banjarnegara Tahun 1983 No. 2 Seri C No. 2).

2. Perda No. 21 Tahun 1984 tentang Pendirian Unit Percetakan Perusahaan Daerah TK. II Banjarnegara dirubah dengan Perda No. 21 Tahun 2000 tentang Perusahaan Daerah Percetakan (lembaran Daerah Kabupaten Banjarnegara tahun 2000 No.34 Seri D No. 15).

Pemerintah kabupaten dituntut untuk terus menerus berusaha menggali sumber- sumber dana dengan cara intensifikasi maupun eksentifikasi. Salah satu sumber dana tersebut berasal dari laba perusahaan milik Daerah. Perusahaan Daerah Percetakan merupakan salah satu perusahaan daerah milik daerah mempunyai kewajiban untuk selalu membubuhkembangkan potensi yang ada agar mampu memberikan kontribusi yang selalu meningkat seiring dengan meningkatnya kebutuhan dana untuk membiayai kebutuhan pemerintah dan pembangunan. Untuk mendukung rencana tersebut maka dikeluarkan kebijakan strategi yang terarah dan terpadusehingga tujuan akhir dalam pemanfaatan laba Perusahaan Daerah untuk kepentingan penyelenggara pemerintah dan pembangunan dapat tercapai sesuai harapan yaitu kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat.

Dasar hukum perusahaan daerah Percetakan Grafika Indah Kabupaten Cilacap

1. Bahwa dengan berlakunya keputusan Mentri Dalam Negeri No 50 Tahun 1999 tentang kepengurusan Badan Usaha Milik Daerah maka peraturan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Cilacap No 7 Tahun 1988 tanggal 16 Februari 1989 tentang pendirian Perusahaan

Daerah Percetakan (Perusda Percetakan) Kabupaten Daerah tingkat II Cilacap perlu disesuaikan.

2. Bahwa berdasarkan hal tersebut diatas, maka dipandang perlu mengatur kembali Peraturan tentang Perusahaan Daerah (PD) Percetakan Grafika Indah dengan peraturan Daerah.

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sebagai sampel, yaitu karyawan Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas yang berjumlah 153 orang. Jumlah item kuesioner adalah 21 butir soal dan terdapat 1 item gugur, sehingga item kuesioner menjadi 20 butir soal.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi analisis karakteristik responden, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari nilai maksimal, minimal, *mean*, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban responden. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

a. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 12

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	99	64,7
Perempuan	54	35,3
Jumlah	153	100,0

Sumber: Data Primer, 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 99 orang (64,7%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 54 orang (35,3%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas adalah laki-laki. Artinya, Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas cenderung memperkerjakan karyawan berjenis kelamin laki-laki dalam melakukan pengelolaan dan pelayanan percetakan pada jam lembur dan diluar jam kerja yang sudah ditetapkan perusahaan sehingga tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.

2) Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 13

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20-29 Tahun	13	8,5
30-39 Tahun	46	30,1
40-49 Tahun	53	34,6
> 50 Tahun	41	26,8
Jumlah	153	100

Sumber: Data Primer, 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan yang berusia antara 20-29 tahun yakni sebanyak 13 orang (8,5%); karyawan yang berusia antara 30-39 tahun yakni sebanyak 46 orang (30,1%); karyawan yang berusia antara 40-49 tahun yakni sebanyak 53 orang (34,6%); dan karyawan yang berusia > 50 tahun yakni sebanyak 41 orang (26,8%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas berusia antara 40-49 tahun. Artinya, karyawan Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas sebagian besar adalah karyawan yang sudah memasuki dewasa akhir. Hal ini apabila tidak ditindak lanjuti maka

akan menghambat program perusahaan yang berdampak pada tujuan organisasi.

3) Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 14

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 10 Tahun	13	8,5
10-20 Tahun	46	30,1
21-30 Tahun	53	34,6
> 30 Tahun	41	26,8
Jumlah	153	100,0

Sumber: Data Primer, 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan lama bekerja <10 Tahun sebanyak 13 orang (8,5%); karyawan dengan lama bekerja 10-20 Tahun sebanyak 46 orang (30,1%); karyawan dengan lama bekerja 21-30 Tahun sebanyak 53 orang (34,6%); dan karyawan dengan lama bekerja >30 Tahun sebanyak 41 orang (26,8%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas memiliki lama bekerja antara 21-30 tahun. Artinya, karyawan di Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas memiliki loyalitas kerja yang tinggi terhadap

perusahaan. Akan tetapi, rentang kerja yang relatif lama juga dapat membuat kejenuhan, kebosanan, dan kelesuan dalam melakukan suatu pekerjaan. Hal ini harus menjadi perhatian serius oleh perusahaan, karena apabila karyawan Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas mengalami kejenuhan, kebosanan, dan kelesuan dalam melakukan pekerjaan maka dapat dimungkinkan karyawan akan menyelesaikan pekerjaan tidak maksimal, sehingga akan menghambat tercapainya tujuan organisasi.

4) Pendidikan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 15

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Lama bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	94	61,4
Diploma	31	11,1
Sarjana	42	27,5
Jumlah	153	100,0

Sumber: Data Primer, 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan pendidikan SMA sebanyak 94 orang (61,4%); karyawan dengan pendidikan Diploma sebanyak 31 orang (11,1%); dan karyawan dengan pendidikan Sarjana sebanyak 42 orang (27,5%) Jadi, dapat

disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas pendidikan terakhirnya adalah SMA. Hal ini tentunya harus menjadi perhatian serius dari pihak Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas. Mengingat perusahaan juga harus maju dan berkembang sesuai dengan perkembangan jaman. Dengan mayoritas karyawan yang berpendidikan SMA maka dapat dimungkinkan perusahaan susah menerima perubahan, sulit berkembang, dan hal ini apabila dibiarkan akan berdampak pada tujuan organisasi.

b. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan responden mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Pengkategorian tersebut didasarkan pada nilai rerata ideal dan simpangan baku ideal pada masing-masing variabel penelitian. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

1) Motivasi kerja

Hasil analisis deskriptif untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai minimum sebesar 5,00; nilai maksimum sebesar 17,00; *mean* sebesar 10,39; dan standar deviasi sebesar 3,03. Selanjutnya data motivasi kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk

variabel kepuasan kerja terdiri dari 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 5, 4, 3, 2 dan 1. Kategorisasi untuk variabel kepuasan kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 16
Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 14,67$	19	12.4
Sedang	$9,33 \leq X < 14,67$	72	47.1
Rendah	$X < 9,33$	62	40.1
Jumlah		153	100,0

Sumber: Data Primer, 2015

Dari tabel diatas dapat dikatakan bahwa mayoritas responden memilih dalam kategori sedang dengan jumlah responden 72 orang. Sedangkan untuk kategori tinggi memiliki responden 19 orang dan kategori rendah sebanyak 62 orang. Mayoritas responden memilih kategori sedang karena motivasi karyawan Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas belum maksimal, untuk itu banyak dari responden yang memilih kategori sedang

2) Disiplin kerja

Hasil analisis deskriptif untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai minimum sebesar 14,00; nilai maksimum sebesar 28,00; *mean* sebesar 21,47; dan standar deviasi sebesar 2,93. Selanjutnya data disiplin kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan

simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel disiplin kerja terdiri dari 6 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 5, 4, 3, 2 dan 1. Kategorisasi untuk variabel disiplin kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 17
Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 22,00$	19	12,4
Sedang	$14,00 \leq X < 22,00$	102	66,7
Rendah	$X < 14,00$	32	20,9
Jumlah		153	100,0

Sumber: Data Primer, 2015

Dari tabel diatas dapat dikatakan bahwa mayoritas responden memilih dalam kategori sedang dengan jumlah responden 102 orang. Sedangkan untuk kategori tinggi memiliki responden 19 orang dan kategori rendah sebanyak 32 orang. Mayoritas responden memilih kategori sedang karena mereka menilai tingkat kedisiplinan karyawan Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas tidak stabil, bergantung dari sikap pemimpin, target perusahaan, serta situasi dan kondisi perusahaan. Untuk itu banyak dari responden yang memilih kategori sedang.

3) Kinerja

Hasil analisis deskriptif untuk variabel kinerja diperoleh nilai minimum sebesar 18,00; nilai maksimum sebesar 48,00; *mean* sebesar 31,83; dan standar deviasi sebesar 6,14. Selanjutnya data kinerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja terdiri dari 10 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 5, 4, 3, 2 dan 1. Kategorisasi untuk variabel kinerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 18

Kategorisasi Variabel Kinerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 36.67$	36	23.5
Sedang	$23.33 \leq X < 36.67$	102	66.7
Rendah	$X < 23.33$	15	9.8
Jumlah		153	100

Sumber: Data Primer, 2015

Dari tabel diatas dapat dikatakan bahwa mayoritas responden memilih dalam kategori sedang dengan jumlah responden 102 orang. Sedangkan untuk kategori tinggi memiliki responden 36 orang dan kategori rendah sebanyak 15 orang. Mayoritas responden memilih kategori sedang karena mereka menilai kinerja karyawan Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas belum maksimal, untuk itu banyak dari responden yang memilih kategori sedang.

2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolineritas. Uji prasyarat analisis menggunakan SPSS 20.00 *for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal, sehingga uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Stephens, 1974).

Tabel 19. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikasi	Keterangan
Motivasi	0,129	Normal
Disiplin kerja	0,389	Normal
Kinerja	0,606	Normal

Sumber: Data Primer, 2015

Hasil uji normalitas di atas dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai residual lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Artinya, sebaran data penelitian dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linear atau tidak secara signifikan (Azwar, 2000). Dua variabel dikatakan memiliki hubungan linier apabila signifikansi $>0,05$ (Fisher, 1970). Data hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 20
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikasi	Keterangan
Motivasi Kerja	0,075	Linear
Disiplin Kerja	0,224	Linear

Sumber : Data Primer, 2015

Hasil uji linieritas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier. Artinya, variabel dalam penelitian ini mempunyai hubungan yang linier atau searah.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di

bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 21

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Kesimpulan
Motivasi Kerja	0,636	1,573	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,636	1,573	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data Primer, 2015

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas. Artinya, antara variabel kepuasan kerja tidak terjadi korelasi dengan variabel komitmen organisasi, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini berdiri sendiri atau tidak saling terkait satu sama lain.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

Tabel 22
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Independent Variabel	Kinerja Pegawai			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Variabel Kontrol				
Usia	0,215**	0,167**	0,158**	0,143*
Jenis kelamin	0,291**	0,231**	0,257**	0,232**
Lama Bekerja	0,277**	0,231**	0,189**	0,182**
Pendidikan	0,234**	0,175**	0,134*	0,122*
Motivasi Kerja		0,312**		0,171*
Disiplin Kerja			0,388**	0,306**
R^2	0,439**	0,517*	0,556**	0,574*
ΔR^2	0,439	0,078	0,117	0,135

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

** $p < 0.01$; * $p < 0.05$.

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja karyawan di Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 22. Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi pada tabel 22, diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas sebesar ($\beta=0,312$; $p=0,000$). Kontribusi motivasi kerja untuk kinerja karyawan di Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas sebesar (ΔR^2) 0,078. Maka dapat disimpulkan

bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* dapat dilihat pada tabel 22. Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi pada tabel 22, diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas sebesar ($\beta=0,388$; $p=0,000$). Kontribusi disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan di Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas sebesar (ΔR^2) 0,117. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua diterima.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas. Ringkasan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* dapat

dilihat pada tabel 22. Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi pada tabel 22, diketahui bahwa motivasi kerja ($\beta=0,171$; $p=0,004$) dan disiplin kerja ($\beta=0,306$; $p=0,004$) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas. Kontribusi motivasi kerja dan disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,135. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas. Maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Tabel 23
Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas.	Terbukti
2.	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas.	Terbukti
3.	Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas.	Terbukti

Sumber: Data Primer, 2015

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas. Pembahasan masing-masing variabel disajikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas. Skor tertinggi variabel motivasi kerja terdapat pada indikator uang dan penghargaan lainnya (3,14). Karyawan Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas melakukan pekerjaan hanya karena gaji. Dengan diberikannya gaji yang sesuai dengan keinginan atau harapan karyawan, itu akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu motivasi karyawan Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas juga belum maksimal, motivasi yang belum maksimal dapat dilihat dari sikap karyawan yang cenderung kurang giat dalam melakukan pekerjaannya, target waktu yang belum tercapai dan para karyawan kurang tertarik terhadap tugas yang diberikan kepada mereka. Hal tersebut disebabkan oleh pemberian motivasi oleh perusahaan tidaklah intensif dan perhatian perusahaan terhadap bawahan kurang. Hal ini diperkuat oleh teori motivasi dari Kinsman (2001) mengatakan bahwa uang atau umpan balik merupakan salah satu faktor ekstrinsik yang mempengaruhi motivasi seseorang sehingga memiliki tujuan yang jelas guna meningkatkan

kinerjanya. Selanjutnya menurut Winardi (1992) faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sistem imbalan yang diterima yaitu sistem pemberian imbalan dapat mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan; perilaku dipandang sebagai tujuan, sehingga ketika tujuan tercapai maka akan timbul imbalan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa skor tertinggi terletak pada indikator kehadiran (3,50). Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas selalu berupaya untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan, salah satunya dengan upaya absensi atau kehadiran yaitu menjaga agar karyawan selalu bekerja datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur sesuai aturan yang ada di perusahaan. Dengan kata lain, aturan yang telah ditetapkan di Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas harus dipelihara dan dipertahankan untuk menjaga tingkat kedisiplinan karyawan sehingga hal ini akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian Yakub (2014). Yakub menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan cara mengubah perilaku

untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mentaati semua peraturan dan norma- norma sosial yang berlaku di perusahaan. Alasan ini diperkuat oleh teori Hasibuan (2004) yang berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya dalam penelitian Rivai (2005) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan dipenuhinya gaji yang sesuai dengan harapan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi maka karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi. Dengan demikian, motivasi yang telah diberikan dan disiplin kerja yang tepat akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari sisi motivasi, Locke (2008) menyebutkan bahwa dengan adanya tujuan yang spesifik akan menumbuhkan motivasi untuk menghasilkan kinerja yang tinggi. Dengan diberikannya gaji yang sesuai, bekerja ekstra keras, bekerja dengan tepat dan jumlah pekerjaan secara tepat, ketertarikan kerja yang sesuai yang menghasilkan tujuan dan keinginan dari karyawan untuk mendapatkan

umpan balik dari perusahaan yang lebih akan membuat kinerja seorang karyawan menjadi lebih tinggi lagi. Kemudian dari sisi disiplin kerja Bejo Siswanto Sastrohadiwiryono (2005 : 291) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dengan adanya ketaatan dan kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yakub (2014) Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Kertas Kraft Aceh (Persero), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas. Kinerja yang tinggi dari seorang karyawan dapat diperoleh dengan motivasi dalam diri karyawan yaitu terutama dengan adanya gaji atau uang dan penghargaan lainnya, selain gaji evaluasi, efisiensi ketertarikan terhadap tugas juga dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja, dari hal tersebut maka karyawan akan lebih bekerja dengan baik agar tujuan Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas dapat tercapai. Dengan diberikannya gaji yang sesuai dengan keinginan atau harapan karyawan, itu akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas. Kinerja yang tinggi dari seorang karyawan dapat diperoleh dengan adanya tingkat kedisiplinan yang tinggi yaitu terutama dengan adanya kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan. Jadi, karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi yaitu terutama dapat dinilai dari segi kehadiran, Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas selalu berupaya untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan

karyawan, salah satunya dengan upaya absensi atau kehadiran yaitu menjaga agar karyawan selalu bekerja datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur sesuai aturan yang ada di perusahaan. Selain kehadiran hal lain yang dapat menunjang kedisiplinan karyawan yaitu bekerja etis, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standart kerja dan tingkat kewaspadaan tinggi. Dengan kata lain, aturan yang telah ditetapkan di Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas harus dipelihara dan dipertahankan untuk menjaga tingkat kedisiplinan karyawan sehingga hal ini akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Terdapat pengaruh yang positif antara variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perusda Percetakan Karesidenan banyumas. Jadi, semakin tinggi tingkat motivasi seorang karyawan yang didukung oleh disiplin kerja yang dimiliki maka mendorong karyawan untuk melakukan kinerja yang lebih baik.

B. Keterbatasan Penelitian

Berikut keterbatasan penelitian dalam penelitian ini, yaitu:

1. Hanya menggunakan dua variabel independent untuk memprediksi variable dependent. Jumlah variabel yang diambil lebih banyak untuk peneliti selanjutnya dapat mengetahui lebih banyak faktor terkait kinerja.
2. Waktu yang terbatas untuk responden mengisi kuesioner. Semakin lama waktu yang diberikan maka hasil yang didapat lebih valid.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas

- a. Pada variabel motivasi kerja masih berada pada kategori sedang (mean 10,39). Dalam hal ini perusahaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja dengan memberikan kejelasan tentang tujuan perusahaan dengan penjelasan secara spesifik dan memberikan solusi tentang pencapaian target. Kejelasan yang dimaksud adalah berupa evaluasi. Kurangnya evaluasi yang diberikan oleh perusahaan akan berdampak pada kinerja karyawan yang kurang baik, jadi evaluasi pekerjaan harus dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mengetahui seberapa besar efek pekerjaan terhadap perusahaan yang dikerjakan oleh karyawan. Dari evaluasi tersebut maka akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik.
- b. Hasil analisis pada variabel disiplin kerja masih berada pada kategori sedang (mean 21,47). Dalam hal ini perusahaan diharapkan dapat mempertegas pemberian sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin. Dengan adanya sanksi tegas yang diberikan terhadap karyawan yang melanggar aturan akan meminimalisir terjadinya kecemburuan sosial antar karyawan. Selain itu juga membuat karyawan jera dan bisa sebagai pelajaran bagi karyawan lain untuk tidak ikut-ikutan melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selanjutnya, efisiensi sebaiknya

lebih ditingkatkan lagi agar menjaga karyawan selalu bekerja datang ke kantor dengan berpakaian rapi, sesuai aturan yang ada di perusahaan, hal tersebut merupakan kesadaran dan kesediaan dari dalam diri masing-masing karyawan tanpa adanya paksaan sehingga karyawan akan lebih senang dan nyaman dalam bekerja.

- c. Kontribusi motivasi kerja dan disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,135 (rendah). Maka dalam hal ini perusahaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja dengan cara pimpinan harus lebih sering memberikan motivasi kepada karyawan dengan lebih mementingkan potensi individu, serta pengakuan kebijakan dan administrasi perusahaan agar lebih dapat meningkatkan motivasi dan tujuan perusahaan tercapai. Peran pemimpin sangat diperlukan agar menjadi contoh maupun teladan bagi para bawahannya di dalam menaati segala peraturan yang berlaku di perusahaan. Perlunya dilakukan pengawasan yang lebih ketat agar karyawan menjadi lebih disiplin dan tidak menganggap remeh kesalahan-kesalahan kecil yang dapat menjadi kebiasaan buruk. Karena sekecil apapun masalah yang timbul dari ketidak disiplin karyawan dalam bekerja dapat berpengaruh buruk terhadap karyawan tersebut dan perusahaan.

2. Bagi karyawan Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas

- a. Pada variabel kinerja, masih berada pada kategori sedang. Karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan kualitas kerjanya guna mencapai target perusahaan. Dengan menetapkan prioritas kerja

dalam bekerja terhadap perusahaan, maka karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan memaksimalkan pencapaian target perusahaan.

- b. Pada variabel motivasi, masih berada pada kateogri sedang. Karyawan diharapkan dapat menentukan tujuan kerjanya sendiri dan peduli terhadap pekerjaannya. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi dalam diri karyawan.
- c. Pada variabel disiplin kerja, masih dalam kategori sedang karyawan diharapkan mampu meningkatkan disiplin yang tinggi. Dengan berpakaian rapi dalam bekerja maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Saran bagi peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan mengambil sampel yang lebih banyak sehingga hasil penelitian lebih valid
- b. Menganalisis lebih lanjut pengaruh terhadap kinerja dengan moderasi lain.
- c. Menganalisis dengan variabel lain yang memberikan kontribusi

DAFTAR PUSTAKA

- A.Taff, Charles. (1996). *Manajemen Transportasi dan Distribusi Fisis*. Jilid Satu. Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Agus Setiawan. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Surabaya: UNS.
- Amran, (2009). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Gorontalo, Vol 4, No 2.
- Arikunto, Suharsimi. (2005). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2009). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Campbell D.T., & Fiske, D.W. 1959. *Convergent And Discriminant Validation By The Multitrait-Multimethod Matrix*. Psychological Bulletin. 56, 81-105.
- Christi. (2010). Impact of Participative Management on Employee Job Satisfaction and Performance in Pakistan. *Journale. Language in India* Vol 10.
- Colquitt, Jason A.; Jeffery A. LePine; dan Michael J. Wesson. (2009). *Organization Behavior: Improving Performance And Commitment In The Workplace*. New York: The McGraw-Hill Com., Inc.
- Daft., Rochard L. (1998). *Organization Theory and Design*. Sixth edition. Ohio. South Western College Publishing.
- Diah Indriani, dkk. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Edy Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Etzioni, Amitai. (1982). *Organisasi-Organisasi Modern, Terjemahan Suryatim*. Jakarta: UI Press.
- Fathoni Abdurrahmat. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Fornel, C. dan D.F. Larcker. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobserved Variable and Measurement Error. *Journal of Marketing*.

- Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Cetakan IV*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hadi. (1991). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.
- Hair, dkk. (2006). *Multivariate Data Analysis. Sixth Edition*. New Jersey: Pearson Education.
- Handoko T. Hani. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi II. Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Kinman, Gail and Russell. (2001). The Role of Motivation to Learn in Management Education. *Journal of Workplace Learning*. Vol. 3, No. 4.
- Kuncoro, M. (2003), *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis*. Jakarta: Erlangga.
- Kurniasih. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja di Kedai Digital Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Lateiner and Levin. (1995). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Terjemahan Imam Soedjono. Jakarta: Aksara Baru.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marisa Ana. (2014). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Wahana Komputer Semarang). *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Semarang: UNES.
- Nugroho. (2005). *Strategi Jitu memilih Metode statistic Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Nur Hidayati. (2014). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kemilau Indah Permana Kebakkramat Karanganyar. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Surakarta: UMS.
- Puspitasari. (2009). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja di Percetakan PT. Masa Kini Mandiri Lampung. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.

- Raditya Priyo, dkk. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Stars International Kota Surabaya). *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Riduwan. (2002). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Santosa, Purbayu Budi dan Ashari. 2005. *Analisis Statistik Dengan Ms Excel Dan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Setiawan. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol 1 No 4.
- Siagian, Sondang P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara..
- Siagian, Sondang. P. (2006). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sylvie St-Onge, Denis Morin, Mario Bellehumeur, Francine Dupuis. (2009). Managers' Motivation to Evaluate Subordinate Performance. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*. Vol. 4 No. 3, pp. 273-293.
- Toni Listianto. (2012). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Lingkungan Pegawai Kantor Pdam Kotasurakarta). *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Surakarta: UMS.
- Umam. (2010). *Perilaku Orgnisasi*. CV Pustaka Setia Bandung.
- Umar, Husein. (2005). *Studi Kelayakan Bisnis*. Edisi-3. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
- Winardi. (1992). *Manajemen Prilaku Organisasi*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

www.wikipedia.co.id.

Yakub. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Kertas Kraft Aceh (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen*.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth:

Pegawai Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi (TAS) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas”**.

Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini berjumlah 21 pertanyaan yang hendaknya diisi dengan lengkap dan mohon jangan dibiarkan tidak terjawab. Kelengkapan jawaban Bapak/Ibu/Saudara/Saudari akan sangat mempengaruhi hasil analisis dalam penelitian ini.

Data pribadi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari tidak akan dipublikasikan, sehingga Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dapat memberikan opini secara bebas. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik. Atas dukungan dan partisipasinya saya mengucapkan banyak terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat saya,

MukhlisRiyadi

NIM. 09408144035

Petunjuk pengisian

1. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun TAS (Tugas Akhir Skripsi).
2. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Saudara dengan cara member tanda centang (✓).
3. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-imiliki.

Data Responden:

Nama : _____ *)

Umur : _____ Tahun

Jenis Kelamin : (_____) 1. Laki-laki 2. Perempuan

Pendidikan terakhir : (_____)

1. Sekolah Dasar	5. Sarjana (S1)
2. Sekolah Menengah Pertama	6. Master (S2)
3. Sekolah Menengah Atas	7. Doktor (S3)
4. Diploma	

Lama bekerja : _____ Tahun _____ Bulan

Status : (_____) 1. Menikah 2. Lajang

***) Mohon diisi jika berkenan**

Kuesioner

Keterangan: 1. STS : SangatTidakSetuju

2. TS : TidakSetuju

3. RR : Ragu-Ragu

4. S : Setuju

5. SS : SangatSetuju

No	Pernyataan Motivasi Kerja	STS	TS	RR	S	SS
1.	Saya bekerja ekstra keras jika atasan akan mengevaluasi pekerjaan saya.					
2.	Saya bekerja dengan jumlah waktu dan jumlah pekerjaan secara tepat.					
3.	Saya peduli dan tertarik dengan tugas-tugas yang diberikan kepada saya					
4.	Saya mau melakukan pekerjaan ini hanya karena gaji.					
5.	Saya berdisiplin tinggi dalam bekerja untuk menghindari hukuman dari atasan.					
No	Pernyataan Disiplin Kerja	STS	TS	RR	S	SS
6.	Saya selalu bekerja datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur.					
7.	Saya selalu berpakaian rapi dalam bekerja					
8.	Saya menggunakan peralatan kantor dengan baik dan benar.					
9.	Dalam bekerja saya mengikuti cara kerja perusahaan.					
10.	Bekerja secara memuaskan merupakan bentuk disiplin saya dalam bekerja.					
11.	Saya selalu bertanggung jawab terhadap waktu dan tugas.					
No	Pertanyaan Kinerja	STS	TS	RR	S	SS
12.	Saya dapat mandiri dalam bekerja.					
13.	Saya masuk tepat waktu dalam bekerja.					
14.	Saya memahami pekerjaan yang dilakukan.					
15.	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang dilakukan.					
16.	Saya menetapkan prioritas kerja dalam bekerja.					
17.	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.					

18.	Saya selalu menunjukkan sikap yang positif.					
19.	Saya mengidentifikasi masalah untuk mencari solusi yang tepat.					
20.	Saya menyelesaikan semua tugas dalam waktu yang telah ditentukan.					
21.	Saya menyesuaikan diri dengan perubahan yang tidak terduga dalam tuntutan pekerjaan untuk memenuhi jadwal.					

Terima kasih Atas Kerjasamanya

46	2	2	2	2	5	3	2	2	3	3	3	2	2	3	4	4	2	3	3	3	3	58
47	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	84
48	2	2	2	2	4	3	2	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	76
49	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	76
50	5	5	5	5	4	4	5	2	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	5	4	4	89
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	2	3	4	85
52	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	3	1	2	3	4	4	4	71
53	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	4	71
54	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	5	5	5	3	2	4	4	72
55	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	3	85
56	4	3	4	2	2	3	3	5	4	5	4	5	5	4	3	3	2	5	3	4	3	76
57	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	77
58	4	4	4	2	2	2	2	4	3	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	82
59	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	82
60	4	1	4	4	4	4	4	2	4	5	5	3	3	3	3	3	5	3	5	5	5	79
61	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	3	5	5	3	4	4	86
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	3	5	4	3	4	86
63	3	2	3	2	2	3	3	4	4	4	4	5	5	3	4	2	5	5	3	4	4	74
64	4	2	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	5	4	2	5	4	5	4	75
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	3	4	4	3	2	4	82
66	4	2	4	2	2	3	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
67	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
68	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	84
69	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
70	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	78
71	4	1	4	1	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	69
72	3	3	5	3	5	4	4	4	3	4	3	5	5	5	3	5	3	4	4	4	5	84
73	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	4	5	4	4	77
74	4	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	3	5	5	4	5	3	5	5	3	79
75	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	2	5	5	5	4	3	3	4	77
76	3	5	3	4	5	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	1	4	4	4	3	83
77	4	5	5	5	3	3	3	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	92
78	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	2	5	5	4	4	91
79	4	2	4	4	5	3	3	5	4	4	4	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	86
80	4	3	5	4	2	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
81	4	5	5	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
82	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
83	4	3	3	3	3	3	3	2	5	4	5	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	72
84	4	5	5	5	5	3	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	82
85	4	2	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
86	5	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	93
87	5	3	3	5	5	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
88	4	5	5	5	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
89	4	5	5	5	4	3	3	4	3	4	3	2	2	5	4	2	4	2	3	4	5	76
90	5	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	5	5	5	3	5	3	5	5	3	4	83
91	5	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	80
92	4	3	3	3	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	2	3	3	2	82
93	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	91
94	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	5	1	4	4	4	3	84
95	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	3	4	4	5	5	3	3	4	3	3	4	83
96	4	5	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	5	4	5	4	3	2	4	2	74

97	5	5	4	4	4	1	1	3	3	5	2	5	5	3	4	4	4	4	5	5	2	78
98	5	5	5	5	5	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	5	5	5	85
99	5	5	5	5	5	2	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	87
100	5	5	4	4	5	2	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	91
101	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
102	5	5	5	4	5	4	4	2	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
103	4	4	4	3	5	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
104	3	5	5	4	5	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	79
105	4	5	5	5	5	3	3	2	4	2	4	4	4	3	4	3	5	3	5	3	3	79
106	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	3	2	4	82
107	4	5	4	5	4	4	4	3	3	5	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	78
108	5	5	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	2	79
109	4	5	5	5	5	3	3	2	5	3	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	1	79
110	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	74
111	2	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	70
112	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	79
113	4	4	4	4	4	2	2	4	3	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	78
114	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	5	3	5	3	2	4	76
115	4	4	4	5	5	4	4	2	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	85
116	5	5	3	3	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	85
117	4	5	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	82
118	5	5	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
119	4	5	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	71
120	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	83
121	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	62
122	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	86
123	4	5	4	4	5	4	4	4	2	4	3	4	3	4	2	2	2	2	4	2	2	70
124	4	4	3	2	5	3	3	4	3	4	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	68
125	5	5	4	4	5	3	3	4	3	5	3	4	4	4	2	2	2	2	1	2	2	69
126	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
127	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	78
128	5	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	83
129	3	4	5	4	1	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
130	4	5	5	5	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	68
131	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	2	4	2	2	3	3	4	3	3	68
132	5	5	4	3	2	3	3	4	3	5	3	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	71
133	5	3	5	5	2	4	4	4	4	5	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	79
134	5	5	4	4	2	3	3	5	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	2	2	71
135	4	4	4	5	2	3	3	5	4	5	4	4	2	4	2	2	3	3	3	3	3	72
136	4	5	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	68
137	5	3	2	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	77
138	5	4	4	4	1	3	3	2	5	4	5	4	1	4	1	3	4	4	3	4	4	72
139	5	5	5	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	5	3	5	3	4	3	3	4	77
140	5	5	5	5	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	77
141	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	2	3	3	3	3	70
142	4	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	79
143	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	3	5	3	4	5	4	3	3	4	3	75
144	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	5	4	4	5	4	5	3	3	2	3	74
145	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	5	3	3	5	5	5	3	2	4	3	75
146	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	4	5	5	5	5	5	2	4	4	3	76
147	5	3	4	4	2	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	3	4	3	3	86

148	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	2	3	2	5	4	3	76	
149	5	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	2	4	3	1	4	3	78	
150	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	67	
151	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	4	4	5	3	4	3	3	5	3	2	70	
152	4	5	3	3	2	1	1	3	3	5	2	5	4	4	4	3	4	2	3	4	3	68	
153	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	83

HASIL UJI VALIDITAS CFA TAHAP I

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,775
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1422,268
	df	210
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
MK_1			,763
MK_2			,828
MK_3			,759
MK_4			,819
MK_5			,404
DK_1		,860	
DK_2		,694	
DK_3		,681	
DK_4		,515	
DK_5		,774	
DK_6		,728	
KP_1	,672		
KP_2	,735		
KP_3	,586		
KP_4	,687		
KP_5	,710		
KP_6	,516		
KP_7	,687		
KP_8	,695		
KP_9	,773		
KP_10	,729		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

HASIL UJI VALIDITAS CFA TAHAP II

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,777
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1398,951
	df	190
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
MK_1			,782
MK_2			,826
MK_3			,771
MK_4			,816
DK_1		,861	
DK_2		,695	
DK_3		,682	
DK_4		,514	
DK_5		,774	
DK_6		,728	
KP_1	,661		
KP_2	,728		
KP_3	,576		
KP_4	,691		
KP_5	,709		
KP_6	,515		
KP_7	,690		
KP_8	,691		
KP_9	,777		
KP_10	,736		

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

HASIL UJI RELIABILITAS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	153	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	153	100,0

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

➤ Reliability Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,763	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,830	4

➤ Reliability Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,809	6

➤ Reliability Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,871	10

RANGKUMAN KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	Pendidikan
1	Laki-laki	40-49 Tahun	< 10 Tahun	SMA
2	Perempuan	40-49 Tahun	21-30 Tahun	SMA
3	Laki-laki	40-49 Tahun	10-20 Tahun	SMA
4	Perempuan	30-39 Tahun	> 30 Tahun	SMA
5	Perempuan	> 50 Tahun	21-30 Tahun	Sarjana
6	Perempuan	> 50 Tahun	> 30 Tahun	SMA
7	Perempuan	> 50 Tahun	> 30 Tahun	SMA
8	Perempuan	40-49 Tahun	10-20 Tahun	SMA
9	Laki-laki	> 50 Tahun	> 30 Tahun	SMA
10	Laki-laki	30-39 Tahun	21-30 Tahun	SMA
11	Laki-laki	30-39 Tahun	> 30 Tahun	Sarjana
12	Perempuan	40-49 Tahun	> 30 Tahun	Sarjana
13	Laki-laki	> 50 Tahun	21-30 Tahun	Sarjana
14	Perempuan	30-39 Tahun	21-30 Tahun	Sarjana
15	Perempuan	> 50 Tahun	> 30 Tahun	SMA
16	Laki-laki	30-39 Tahun	21-30 Tahun	Sarjana
17	Perempuan	40-49 Tahun	21-30 Tahun	SMA
18	Laki-laki	30-39 Tahun	> 30 Tahun	Sarjana
19	Perempuan	30-39 Tahun	> 30 Tahun	Sarjana
20	Laki-laki	> 50 Tahun	10-20 Tahun	SMA
21	Laki-laki	40-49 Tahun	> 30 Tahun	SMA
22	Laki-laki	40-49 Tahun	> 30 Tahun	Sarjana
23	Laki-laki	> 50 Tahun	21-30 Tahun	SMA
24	Perempuan	> 50 Tahun	> 30 Tahun	SMA
25	Laki-laki	30-39 Tahun	10-20 Tahun	SMA
26	Laki-laki	30-39 Tahun	> 30 Tahun	Diploma
27	Laki-laki	30-39 Tahun	> 30 Tahun	Sarjana
28	Perempuan	30-39 Tahun	> 30 Tahun	Sarjana
29	Perempuan	> 50 Tahun	10-20 Tahun	SMA
30	Perempuan	> 50 Tahun	10-20 Tahun	SMA
31	Laki-laki	30-39 Tahun	10-20 Tahun	SMA

32	Laki-laki	30-39 Tahun	21-30 Tahun	SMA
33	Laki-laki	> 50 Tahun	> 30 Tahun	SMA
34	Laki-laki	> 50 Tahun	10-20 Tahun	SMA
35	Laki-laki	> 50 Tahun	> 30 Tahun	Diploma
36	Perempuan	30-39 Tahun	21-30 Tahun	Sarjana
37	Laki-laki	40-49 Tahun	21-30 Tahun	SMA
38	Laki-laki	30-39 Tahun	21-30 Tahun	SMA
39	Laki-laki	> 50 Tahun	10-20 Tahun	SMA
40	Laki-laki	> 50 Tahun	21-30 Tahun	SMA
41	Laki-laki	30-39 Tahun	21-30 Tahun	SMA
42	Laki-laki	> 50 Tahun	21-30 Tahun	SMA
43	Laki-laki	30-39 Tahun	10-20 Tahun	Sarjana
44	Perempuan	> 50 Tahun	21-30 Tahun	SMA
45	Laki-laki	30-39 Tahun	21-30 Tahun	SMA
46	Laki-laki	30-39 Tahun	10-20 Tahun	Sarjana
47	Laki-laki	40-49 Tahun	10-20 Tahun	SMA
48	Laki-laki	30-39 Tahun	10-20 Tahun	Sarjana
49	Laki-laki	30-39 Tahun	21-30 Tahun	SMA
50	Laki-laki	40-49 Tahun	10-20 Tahun	Diploma
51	Perempuan	> 50 Tahun	> 30 Tahun	SMA
52	Laki-laki	> 50 Tahun	> 30 Tahun	Diploma
53	Perempuan	30-39 Tahun	21-30 Tahun	Diploma
54	Laki-laki	40-49 Tahun	> 30 Tahun	SMA
55	Laki-laki	30-39 Tahun	10-20 Tahun	SMA
56	Laki-laki	40-49 Tahun	> 30 Tahun	Sarjana
57	Perempuan	40-49 Tahun	> 30 Tahun	Sarjana
58	Perempuan	40-49 Tahun	21-30 Tahun	Sarjana
59	Perempuan	30-39 Tahun	21-30 Tahun	Sarjana
60	Laki-laki	30-39 Tahun	21-30 Tahun	SMA
61	Laki-laki	> 50 Tahun	> 30 Tahun	Diploma
62	Laki-laki	> 50 Tahun	21-30 Tahun	Sarjana
63	Laki-laki	40-49 Tahun	21-30 Tahun	SMA
64	Laki-laki	> 50 Tahun	21-30 Tahun	SMA
65	Laki-laki	40-49 Tahun	21-30 Tahun	SMA
66	Laki-laki	40-49 Tahun	10-20 Tahun	SMA
67	Perempuan	40-49 Tahun	> 30 Tahun	SMA
68	Laki-laki	40-49 Tahun	> 30 Tahun	SMA
69	Laki-laki	40-49 Tahun	> 30 Tahun	SMA

70	Laki-laki	20-29 Tahun	10-20 Tahun	SMA
71	Laki-laki	40-49 Tahun	10-20 Tahun	SMA
72	Laki-laki	40-49 Tahun	21-30 Tahun	Sarjana
73	Laki-laki	40-49 Tahun	21-30 Tahun	SMA
74	Laki-laki	30-39 Tahun	> 30 Tahun	SMA
75	Laki-laki	20-29 Tahun	> 30 Tahun	Diploma
76	Laki-laki	40-49 Tahun	> 30 Tahun	SMA
77	Laki-laki	20-29 Tahun	> 30 Tahun	SMA
78	Perempuan	40-49 Tahun	> 30 Tahun	SMA
79	Laki-laki	40-49 Tahun	21-30 Tahun	SMA
80	Laki-laki	40-49 Tahun	10-20 Tahun	SMA
81	Perempuan	30-39 Tahun	> 30 Tahun	SMA
82	Laki-laki	30-39 Tahun	> 30 Tahun	Diploma
83	Laki-laki	30-39 Tahun	> 30 Tahun	SMA
84	Laki-laki	30-39 Tahun	> 30 Tahun	Sarjana
85	Perempuan	20-29 Tahun	10-20 Tahun	Diploma
86	Laki-laki	20-29 Tahun	> 30 Tahun	SMA
87	Perempuan	30-39 Tahun	10-20 Tahun	SMA
88	Laki-laki	40-49 Tahun	21-30 Tahun	SMA
89	Laki-laki	30-39 Tahun	< 10 Tahun	Diploma
90	Perempuan	> 50 Tahun	21-30 Tahun	Diploma
91	Laki-laki	20-29 Tahun	10-20 Tahun	Diploma
92	Perempuan	30-39 Tahun	21-30 Tahun	SMA
93	Laki-laki	40-49 Tahun	< 10 Tahun	SMA
94	Laki-laki	> 50 Tahun	< 10 Tahun	SMA
95	Laki-laki	> 50 Tahun	10-20 Tahun	SMA
96	Laki-laki	20-29 Tahun	< 10 Tahun	SMA
97	Laki-laki	30-39 Tahun	21-30 Tahun	SMA
98	Laki-laki	20-29 Tahun	10-20 Tahun	Sarjana
99	Laki-laki	40-49 Tahun	10-20 Tahun	SMA
100	Perempuan	> 50 Tahun	> 30 Tahun	SMA
101	Laki-laki	40-49 Tahun	21-30 Tahun	SMA
102	Laki-laki	40-49 Tahun	10-20 Tahun	Sarjana
103	Laki-laki	40-49 Tahun	10-20 Tahun	SMA
104	Perempuan	40-49 Tahun	10-20 Tahun	Sarjana
105	Perempuan	40-49 Tahun	21-30 Tahun	SMA
106	Laki-laki	20-29 Tahun	10-20 Tahun	SMA
107	Laki-laki	40-49 Tahun	21-30 Tahun	SMA

108	Perempuan	30-39 Tahun	21-30 Tahun	SMA
109	Laki-laki	20-29 Tahun	10-20 Tahun	SMA
110	Laki-laki	30-39 Tahun	10-20 Tahun	SMA
111	Laki-laki	20-29 Tahun	< 10 Tahun	SMA
112	Laki-laki	40-49 Tahun	< 10 Tahun	SMA
113	Perempuan	40-49 Tahun	< 10 Tahun	Sarjana
114	Laki-laki	40-49 Tahun	10-20 Tahun	Sarjana
115	Perempuan	40-49 Tahun	21-30 Tahun	Sarjana
116	Laki-laki	40-49 Tahun	21-30 Tahun	Sarjana
117	Laki-laki	40-49 Tahun	21-30 Tahun	Sarjana
118	Laki-laki	> 50 Tahun	21-30 Tahun	Sarjana
119	Perempuan	20-29 Tahun	10-20 Tahun	Sarjana
120	Laki-laki	40-49 Tahun	> 30 Tahun	SMA
121	Perempuan	20-29 Tahun	> 30 Tahun	SMA
122	Laki-laki	40-49 Tahun	< 10 Tahun	SMA
123	Laki-laki	40-49 Tahun	21-30 Tahun	SMA
124	Perempuan	40-49 Tahun	10-20 Tahun	Diploma
125	Laki-laki	> 50 Tahun	10-20 Tahun	SMA
126	Laki-laki	30-39 Tahun	< 10 Tahun	SMA
127	Laki-laki	> 50 Tahun	< 10 Tahun	Sarjana
128	Perempuan	> 50 Tahun	< 10 Tahun	Sarjana
129	Laki-laki	40-49 Tahun	10-20 Tahun	SMA
130	Perempuan	> 50 Tahun	10-20 Tahun	SMA
131	Laki-laki	30-39 Tahun	10-20 Tahun	Diploma
132	Perempuan	30-39 Tahun	21-30 Tahun	SMA
133	Laki-laki	30-39 Tahun	< 10 Tahun	Diploma
134	Laki-laki	> 50 Tahun	10-20 Tahun	Diploma
135	Laki-laki	> 50 Tahun	10-20 Tahun	SMA
136	Perempuan	30-39 Tahun	21-30 Tahun	Sarjana
137	Perempuan	40-49 Tahun	21-30 Tahun	SMA
138	Laki-laki	30-39 Tahun	21-30 Tahun	SMA
139	Laki-laki	> 50 Tahun	10-20 Tahun	Sarjana
140	Perempuan	30-39 Tahun	> 30 Tahun	SMA
141	Laki-laki	30-39 Tahun	21-30 Tahun	Sarjana
142	Laki-laki	40-49 Tahun	10-20 Tahun	SMA
143	Laki-laki	40-49 Tahun	10-20 Tahun	Sarjana
144	Perempuan	> 50 Tahun	21-30 Tahun	Sarjana
145	Perempuan	> 50 Tahun	21-30 Tahun	SMA

146	Perempuan	40-49 Tahun	10-20 Tahun	Sarjana
147	Perempuan	> 50 Tahun	21-30 Tahun	Sarjana
148	Perempuan	40-49 Tahun	10-20 Tahun	Sarjana
149	Perempuan	> 50 Tahun	> 30 Tahun	SMA
150	Perempuan	> 50 Tahun	10-20 Tahun	SMA
151	Perempuan	30-39 Tahun	21-30 Tahun	SMA
152	Perempuan	30-39 Tahun	21-30 Tahun	SMA
153	Perempuan	> 50 Tahun	21-30 Tahun	Diploma

HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN

Frequency Table

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	99	64,7	64,7	64,7
	Perempuan	54	35,3	35,3	100,0
	Total	153	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 Tahun	13	8,5	8,5	8,5
	30-39 Tahun	46	30,1	30,1	38,6
	40-49 Tahun	53	34,6	34,6	73,2
	> 50 Tahun	41	26,8	26,8	100,0
	Total	153	100,0	100,0	

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 10 Tahun	13	8,5	8,5	8,5
	10-20 Tahun	46	30,1	30,1	38,6
	21-30 Tahun	53	34,6	34,6	73,2
	> 30 Tahun	41	26,8	26,8	100,0
	Total	153	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	94	61,4	61,4	61,4
	Diploma	17	11,1	11,1	72,5
	Sarjana	42	27,5	27,5	100,0
	Total	153	100,0	100,0	

DATA PENELITIAN

No	Motivasi Kerja				Jml	Disiplin Kerja						Jml	Kinerja Pegawai										Jml	
	1	2	3	4		1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	2	1	1	1	5	2	2	1	3	3	1	12	3	1	3	2	1	3	2	1	1	3	20	
2	5	3	4	4	16	5	2	3	3	3	2	18	4	4	5	5	4	4	4	4	1	4	5	43
3	2	1	3	4	10	3	2	1	3	4	3	16	5	3	3	1	1	1	4	3	3	1	25	
4	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	3	24	5	2	5	5	4	3	4	5	5	5	43	
5	4	3	4	1	12	4	1	1	3	3	3	15	5	4	5	5	4	2	5	4	4	4	42	
6	2	3	3	3	11	4	2	3	3	3	2	17	4	4	5	5	2	2	5	5	5	5	42	
7	4	4	4	4	16	5	4	1	4	1	4	19	5	4	5	5	2	2	5	5	5	5	43	
8	1	3	2	4	10	4	1	3	2	4	3	17	5	5	2	2	4	4	2	2	2	2	30	
9	4	5	3	3	15	4	5	5	3	4	4	25	2	5	5	5	4	2	2	5	5	5	40	
10	1	2	3	4	10	4	1	2	3	4	2	16	5	4	4	5	2	4	2	4	4	4	38	
11	5	5	3	4	17	4	2	3	3	3	5	20	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	46	
12	4	4	2	3	13	5	4	4	2	3	4	22	4	5	2	2	3	4	2	2	4	2	30	
13	5	3	3	4	15	4	5	3	3	4	4	23	5	5	2	2	3	4	2	2	2	2	29	
14	2	3	3	3	11	4	4	5	2	3	3	21	5	5	4	2	4	3	2	2	4	4	35	
15	2	3	3	4	12	3	2	3	3	4	1	16	5	2	2	2	3	4	2	2	2	2	26	
16	3	3	3	3	12	5	3	3	3	3	4	21	5	4	4	2	2	2	2	2	2	2	27	
17	1	1	3	3	8	5	1	1	3	3	4	17	2	4	4	2	4	3	2	2	2	2	27	
18	1	1	4	3	9	5	1	1	4	3	4	18	4	4	4	2	3	3	4	2	2	2	30	
19	2	5	5	5	17	4	2	5	5	5	5	26	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48	
20	2	3	4	4	13	2	2	3	4	4	4	19	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	37	
21	1	3	2	4	10	3	2	3	3	3	1	15	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	34	
22	4	4	4	4	16	3	3	3	3	4	3	19	1	4	1	4	3	4	4	4	4	2	31	
23	4	3	4	4	15	3	1	1	1	3	1	10	2	4	4	2	4	4	3	4	3	2	32	
24	3	3	4	3	13	5	2	1	3	3	1	15	4	4	1	3	2	3	3	4	4	4	32	
25	1	3	2	3	9	3	1	3	3	3	3	16	1	3	4	4	3	4	4	3	4	3	33	
26	1	1	3	3	8	3	1	1	3	1	1	10	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	33	
27	4	3	4	4	15	3	2	1	1	1	2	10	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	36	
28	1	1	1	3	6	4	2	1	1	1	3	12	4	4	1	4	4	4	1	3	1	4	30	
29	2	3	1	1	7	4	1	1	1	3	2	12	4	4	2	1	3	4	4	4	3	4	33	
30	2	3	3	4	12	3	2	3	3	4	4	19	2	4	3	2	4	2	3	1	2	1	24	
31	4	3	3	4	14	3	4	3	3	4	4	21	1	3	3	2	4	3	3	4	2	4	29	
32	4	3	3	3	13	4	1	3	2	3	4	17	4	1	1	4	4	4	3	3	4	3	31	
33	1	1	1	4	7	3	1	1	1	4	3	13	4	1	4	1	3	4	4	3	4	4	32	
34	1	1	2	3	7	2	1	1	2	3	3	12	4	4	3	1	3	3	4	3	2	2	29	
35	1	1	3	2	7	5	2	3	3	3	1	17	1	1	3	3	1	4	3	2	2	3	23	
36	3	3	3	4	13	4	1	1	3	2	3	14	4	1	4	4	3	1	3	4	4	3	31	
37	4	5	2	3	14	4	1	2	1	2	1	11	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	36	
38	3	1	1	1	6	3	3	1	1	1	2	11	3	1	3	2	4	4	2	3	2	3	27	
39	2	1	3	3	9	4	1	1	3	1	2	12	4	1	4	1	4	4	4	3	3	2	30	
40	2	1	2	4	9	4	2	1	2	4	3	16	3	3	4	3	2	4	3	2	3	2	29	
41	2	1	2	3	8	2	2	1	2	3	2	12	1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	33	
42	1	3	2	3	9	3	2	3	1	2	3	14	4	2	4	4	3	2	4	3	3	2	31	
43	1	1	2	4	8	3	1	1	2	4	3	14	3	1	2	1	4	4	3	3	3	3	27	
44	1	1	2	4	8	4	1	1	2	4	4	16	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38	
45	2	1	1	1	5	4	2	3	4	4	4	21	4	1	3	1	4	3	4	3	4	3	30	
46	1	1	2	4	8	4	1	1	2	4	3	15	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	33	
47	1	1	4	4	10	3	1	1	4	4	1	14	1	1	1	1	3	3	4	4	3	4	25	
48	2	3	1	3	9	4	2	3	1	3	2	15	1	1	1	1	4	4	3	3	3	4	25	
49	1	1	3	3	8	3	1	1	3	3	3	14	4	1	1	4	4	4	4	4	4	2	32	
50	1	3	4	1	9	3	1	3	4	1	4	16	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	35	
51	2	3	4	4	13	5	2	3	4	4	4	22	1	4	3	4	4	4	3	4	3	3	33	
52	1	1	3	4	9	2	1	1	3	4	4	15	4	4	1	1	3	3	1	4	3	2	26	
53	1	3	3	4	11	3	1	3	3	4	4	18	1	4	4	1	3	4	3	3	2	3	28	
54	1	1	3	2	7	3	2	3	4	4	2	18	3	4	4	3	1	3	4	1	4	4	31	
55	3	3	3	2	11	4	3	3	3	2	2	17	1	4	3	1	4	4	4	3	1	3	28	
56	2	3	1	2	8	4	3	4	2	4	3	20	4	1	1	4	3	3	4	4	4	3	31	

57	1	1	2	3	7	2	1	1	2	3	1	10	4	4	3	4	1	3	4	4	4	3	34	
58	1	3	3	3	10	4	1	3	2	4	3	17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	
59	4	4	4	3	15	4	4	4	4	3	3	22	1	1	4	4	2	3	2	4	4	4	29	
60	2	1	2	3	8	4	2	1	2	3	4	16	3	1	3	3	3	1	4	3	4	4	28	
61	2	1	3	3	9	3	2	1	1	1	1	9	1	1	3	3	1	4	3	2	2	3	23	
62	2	3	4	4	13	4	2	3	4	4	4	21	3	3	4	3	4	4	4	1	1	4	31	
63	2	1	1	1	5	3	2	1	1	1	2	10	4	4	3	4	4	2	4	3	3	3	34	
64	2	3	4	4	13	4	2	3	4	4	4	21	1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	35	
65	1	1	1	3	6	3	2	1	1	1	1	9	1	1	1	1	3	3	4	4	1	3	22	
66	1	3	3	3	10	4	1	3	3	3	1	15	4	1	1	1	3	2	3	4	4	4	27	
67	2	3	3	3	11	3	2	3	4	4	3	19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	
68	2	3	1	1	7	3	2	1	1	1	2	10	4	4	4	4	3	1	4	3	3	4	2	32
69	1	2	1	2	6	2	2	1	3	4	4	16	3	1	3	1	4	3	4	4	4	3	30	
70	2	3	4	4	13	3	2	3	3	3	3	17	1	4	4	1	4	4	3	3	3	3	30	
71	2	1	4	1	8	3	2	1	4	1	1	12	4	4	2	1	4	4	3	4	4	4	34	
72	2	3	3	3	11	3	2	3	3	3	1	15	1	3	1	1	3	4	3	3	4	2	25	
73	1	1	3	3	8	3	1	1	3	3	1	12	4	4	1	1	2	3	3	3	4	2	29	
74	2	3	3	3	11	3	2	3	3	3	4	18	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	34	
75	1	1	1	3	6	3	1	1	1	3	1	10	4	4	1	1	3	3	1	4	3	2	26	
76	1	1	3	3	8	3	1	1	3	3	3	14	1	1	3	3	2	2	3	3	3	3	24	
77	1	1	2	3	7	3	1	1	2	3	4	14	3	3	3	3	3	3	1	4	1	3	27	
78	2	3	3	4	12	4	4	3	2	4	4	21	3	3	1	3	4	4	3	3	4	4	32	
79	1	1	2	3	7	3	1	3	2	4	3	16	3	1	4	4	3	4	4	1	4	4	32	
80	2	3	4	4	13	3	2	3	1	1	1	11	1	3	4	4	3	4	4	3	3	3	32	
81	2	3	2	4	11	4	2	3	2	4	4	19	4	4	3	1	3	4	3	4	3	4	33	
82	1	3	3	3	10	3	1	3	3	3	3	16	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	36	
83	1	1	3	3	8	3	1	1	3	3	1	12	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	34	
84	1	3	1	1	6	4	2	3	3	4	3	19	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	32	
85	2	1	3	3	9	4	2	1	3	3	3	16	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	35	
86	2	3	4	3	12	4	2	3	4	3	4	20	1	4	1	1	4	2	4	3	4	3	27	
87	1	3	3	3	10	4	1	1	2	3	3	14	3	3	3	4	3	4	4	3	4	1	32	
88	2	3	3	3	11	3	2	3	3	3	2	16	4	4	4	1	2	2	4	4	1	3	29	
89	3	2	4	4	13	4	3	2	4	4	2	19	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	34	
90	1	3	4	3	11	4	2	3	4	4	4	21	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	
91	2	1	3	3	9	3	2	1	3	3	2	14	1	1	1	1	3	1	4	3	4	4	23	
92	1	1	3	1	6	1	1	3	4	3	4	16	1	1	1	1	2	4	3	4	1	4	22	
93	1	1	1	3	6	2	2	2	2	2	2	12	1	1	1	1	3	1	2	4	4	4	22	
94	2	3	2	3	10	4	2	3	2	3	3	17	1	1	3	3	1	4	3	2	2	3	23	
95	2	1	3	3	9	3	2	1	3	3	1	13	4	1	3	1	3	4	4	2	3	3	28	
96	1	1	3	1	6	1	1	1	1	3	3	10	1	1	1	3	3	1	4	3	2	2	21	
97	2	3	3	3	11	3	2	3	3	3	2	16	3	3	4	3	3	2	3	4	1	1	27	
98	2	1	3	4	10	3	2	3	2	3	2	15	3	3	2	4	3	4	2	3	3	3	30	
99	1	1	4	3	9	3	1	1	4	3	4	16	1	1	1	4	4	3	3	3	3	3	26	
100	3	3	3	1	10	4	3	3	3	1	1	15	4	1	3	4	2	2	2	2	2	3	25	
101	1	1	3	3	8	3	1	1	3	3	2	13	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	35	
102	2	1	1	1	5	1	1	1	2	3	4	12	1	1	1	3	1	1	2	2	3	3	18	
103	2	3	3	3	11	3	2	3	3	3	3	17	4	4	3	3	1	1	2	4	3	4	29	
104	1	1	2	4	8	4	1	1	2	4	2	14	3	1	3	1	2	2	4	2	4	4	26	
105	2	1	1	1	5	1	2	3	2	3	4	15	1	1	3	2	2	1	3	2	2	3	20	
106	3	4	2	4	13	4	1	3	4	4	3	19	1	4	3	4	2	2	4	4	3	4	31	
107	1	1	4	4	10	5	1	1	4	4	4	19	1	1	4	1	1	1	4	3	4	4	24	
108	5	4	2	3	14	4	5	4	2	3	3	21	1	1	4	1	1	2	3	4	4	4	25	
109	1	1	1	3	6	3	1	1	1	3	2	11	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	34	
110	2	3	3	3	11	2	2	1	3	3	3	14	4	3	4	4	2	1	3	3	3	3	30	
111	2	1	1	2	6	2	1	1	1	1	2	8	4	4	3	3	1	2	1	4	4	3	29	
112	1	1	2	3	7	2	1	1	3	2	3	12	4	1	1	1	1	1	3	3	4	3	22	
113	2	1	4	4	11	3	2	1	4	4	4	18	1	1	4	1	2	2	3	1	4	4	23	
114	2	2	2	2	8	5	1	3	3	3	3	18	1	1	3	3	1	1	4	3	2	3	22	
115	1	1	3	3	8	5	1	1	3	3	3	16	1	4	1	1	2	2	3	3	3	4	24	
116	2	1	1	1	5	1	3	3	2	3	4	16	1	1	1	1	1	1	4	4	1	4	19	
117	1	3	4	3	11	3	1	3	4	3	3	17	1	4	3	4	2	2	3	3	1	3	26	
118	2	3	3	1	9	4	2	3	4	4	2	19	4	3	3	4	1	1	4	4	4	4	32	
119	1	3	3	3	10	4	1	3	3	3	3	17	5	5	5	1	3	1	5	3	3	3	34	
120	4	1	4	1	10	3	3	3	3	3	3	18	5	4	4	5	4	1	4	4	4	5	40	
121	1	1	2	4	8	4	1	1	2	4	2	14	4	4	4	5	1	1	4	5	5	5	38	

122	2	3	2	3	10	4	2	3	2	3	4	18	4	4	4	5	2	1	5	4	4	4	37
123	2	1	4	4	11	4	2	1	4	4	4	19	4	5	5	5	2	2	5	4	4	5	41
124	2	3	3	3	11	5	2	3	3	3	1	17	4	4	4	5	1	1	4	5	4	5	37
125	3	3	3	3	12	3	1	1	3	3	3	14	4	5	5	5	1	2	5	5	4	4	40
126	3	3	2	3	11	4	2	3	1	1	2	13	5	5	5	5	1	2	4	4	5	4	40
127	1	3	2	4	10	3	1	3	4	4	3	18	4	5	5	5	1	2	5	5	5	2	39
128	2	3	2	2	9	3	2	3	2	2	4	16	4	2	5	5	1	1	5	4	4	2	33
129	2	3	4	4	13	4	1	3	2	3	2	15	5	4	4	5	1	2	5	5	4	4	39
130	1	3	4	4	12	4	1	3	4	4	4	20	2	4	4	5	2	2	5	5	5	2	36
131	4	3	2	4	13	4	4	3	2	4	3	20	5	5	2	2	2	3	3	2	2	2	28
132	2	3	4	4	13	4	2	3	3	4	4	20	2	4	4	1	4	4	5	5	5	5	39
133	4	4	4	4	16	4	4	3	4	1	3	19	5	5	5	5	2	2	5	5	4	4	42
134	2	2	3	4	11	4	2	2	3	4	4	19	4	4	5	5	1	2	5	5	5	5	41
135	5	4	4	4	17	5	2	3	3	3	1	17	2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	45
136	2	3	3	3	11	3	2	3	3	3	1	15	4	2	5	5	1	2	3	5	5	4	36
137	2	3	3	3	11	4	2	3	3	1	1	14	5	4	4	5	2	1	5	5	5	5	41
138	2	3	2	4	11	4	2	3	2	4	4	19	4	5	4	4	1	2	1	3	5	5	34
139	1	1	3	3	8	3	1	1	1	1	1	8	5	4	1	1	2	2	2	5	5	5	32
140	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	3	24	5	5	4	5	2	2	5	5	5	5	43
141	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	37
142	2	3	4	4	13	3	4	3	4	4	4	22	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
143	2	3	2	3	10	4	4	4	4	4	4	24	4	2	4	2	2	4	4	4	2	2	30
144	4	3	3	4	14	4	4	3	3	4	4	22	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	37
145	2	1	3	3	9	4	4	3	3	3	4	21	4	4	4	2	2	4	2	2	4	2	30
146	2	3	2	3	10	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	3	3	3	4	5	3	38
147	2	3	5	5	15	4	5	3	4	4	4	24	5	4	5	4	4	5	4	4	4	1	40
148	4	3	2	4	13	4	4	4	3	4	3	22	4	3	5	3	2	4	4	2	2	4	33
149	1	3	4	4	12	3	5	4	4	4	5	25	4	4	5	4	4	5	2	4	4	3	39
150	1	5	4	5	15	3	3	3	4	3	3	19	4	3	4	3	2	4	3	2	3	3	31
151	2	3	5	5	15	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
152	2	3	5	4	14	4	4	5	3	3	4	23	4	3	4	3	5	4	3	4	5	4	39
153	4	4	3	4	15	4	4	3	4	4	4	23	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	34
Mean	2,07	2,37	2,82	3,14		3,50	2,07	2,34	2,78	3,10	2,86		3,22	3,12	3,23	2,99	2,78	2,96	3,40	3,42	3,38	3,33	

HASIL UJI DESKRIPTIF

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi_Kerja	153	5,00	17,00	10,3987	3,03345
Disiplin_Kerja	153	8,00	26,00	16,6405	4,02723
Kinerja_Pegawai	153	18,00	48,00	31,8366	6,14031
Valid N (listwise)	153				

RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI

Motivasi Kerja					
Skor Max	5	x	4	=	20
Skor Min	1	x	4	=	4
Mi	24	/	2	=	12
Sdi	16	/	6	=	2,66667
Tinggi	: $X \geq M + SD$				
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$				
Rendah	: $X < M - SD$				
Kategori	Skor				
Tinggi	:	X	\geq	14,67	
Sedang	:	9,33	\leq	X	< 14,67
Rendah	:	X	<	9,33	

Disiplin Kerja					
Skor Max	5	x	6	=	30
Skor Min	1	x	6	=	6
Mi	36	/	2	=	18,0
Sdi	24	/	6	=	4,0
Tinggi	: $X \geq M + SD$				
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$				
Rendah	: $X < M - SD$				
Kategori	Skor				
Tinggi	:	X	\geq	22,00	
Sedang	:	14,00	\leq	X	< 22,00

Rendah	:	X	<	14,00
--------	---	---	---	-------

Kinerja Pegawai					
Skor Max	5	x	10	=	50
Skor Min	1	x	10	=	10
Mi	60	/	2	=	30,0
Sdi	40	/	6	=	6,7
Tinggi	: $X \geq M + SD$				
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$				
Rendah	: $X < M - SD$				
Kategori	Skor				
Tinggi	:	X	\geq	36,67	
Sedang	:	23,33	\leq	X	< 36,67
Rendah	:	X	<	23,33	

RANGKUMAN HASIL UJI KATEGORISASI

No	Motivasi Kerja	KTG	Disiplin Kerja	KTG	Kinerja Pegawai	KTG
1	5	Rendah	12	Rendah	20	Rendah
2	16	Tinggi	18	Sedang	43	Tinggi
3	10	Sedang	16	Sedang	25	Sedang
4	16	Tinggi	24	Tinggi	43	Tinggi
5	12	Sedang	15	Sedang	42	Tinggi
6	11	Sedang	17	Sedang	42	Tinggi
7	16	Tinggi	19	Sedang	43	Tinggi
8	10	Sedang	17	Sedang	30	Sedang
9	15	Tinggi	25	Tinggi	40	Tinggi
10	10	Sedang	16	Sedang	38	Tinggi
11	17	Tinggi	20	Sedang	46	Tinggi
12	13	Sedang	22	Tinggi	30	Sedang
13	15	Tinggi	23	Tinggi	29	Sedang
14	11	Sedang	21	Sedang	35	Sedang
15	12	Sedang	16	Sedang	26	Sedang
16	12	Sedang	21	Sedang	27	Sedang
17	8	Rendah	17	Sedang	27	Sedang
18	9	Rendah	18	Sedang	30	Sedang
19	17	Tinggi	26	Tinggi	48	Tinggi
20	13	Sedang	19	Sedang	37	Tinggi
21	10	Sedang	15	Sedang	34	Sedang
22	16	Tinggi	19	Sedang	31	Sedang
23	15	Tinggi	10	Rendah	32	Sedang
24	13	Sedang	15	Sedang	32	Sedang
25	9	Rendah	16	Sedang	33	Sedang
26	8	Rendah	10	Rendah	33	Sedang
27	15	Tinggi	10	Rendah	36	Sedang
28	6	Rendah	12	Rendah	30	Sedang
29	7	Rendah	12	Rendah	33	Sedang

30	12	Sedang	19	Sedang	24	Sedang
31	14	Sedang	21	Sedang	29	Sedang
32	13	Sedang	17	Sedang	31	Sedang
33	7	Rendah	13	Rendah	32	Sedang
34	7	Rendah	12	Rendah	29	Sedang
35	7	Rendah	17	Sedang	23	Rendah
36	13	Sedang	14	Sedang	31	Sedang
37	14	Sedang	11	Rendah	36	Sedang
38	6	Rendah	11	Rendah	27	Sedang
39	9	Rendah	12	Rendah	30	Sedang
40	9	Rendah	16	Sedang	29	Sedang
41	8	Rendah	12	Rendah	33	Sedang
42	9	Rendah	14	Sedang	31	Sedang
43	8	Rendah	14	Sedang	27	Sedang
44	8	Rendah	16	Sedang	38	Tinggi
45	5	Rendah	21	Sedang	30	Sedang
46	8	Rendah	15	Sedang	33	Sedang
47	10	Sedang	14	Sedang	25	Sedang
48	9	Rendah	15	Sedang	25	Sedang
49	8	Rendah	14	Sedang	32	Sedang
50	9	Rendah	16	Sedang	35	Sedang
51	13	Sedang	22	Tinggi	33	Sedang
52	9	Rendah	15	Sedang	26	Sedang
53	11	Sedang	18	Sedang	28	Sedang
54	7	Rendah	18	Sedang	31	Sedang
55	11	Sedang	17	Sedang	28	Sedang
56	8	Rendah	20	Sedang	31	Sedang
57	7	Rendah	10	Rendah	34	Sedang
58	10	Sedang	17	Sedang	39	Tinggi
59	15	Tinggi	22	Tinggi	29	Sedang
60	8	Rendah	16	Sedang	28	Sedang
61	9	Rendah	9	Rendah	23	Rendah
62	13	Sedang	21	Sedang	31	Sedang
63	5	Rendah	10	Rendah	34	Sedang
64	13	Sedang	21	Sedang	35	Sedang
65	6	Rendah	9	Rendah	22	Rendah
66	10	Sedang	15	Sedang	27	Sedang

67	11	Sedang	19	Sedang	39	Tinggi
68	7	Rendah	10	Rendah	32	Sedang
69	6	Rendah	16	Sedang	30	Sedang
70	13	Sedang	17	Sedang	30	Sedang
71	8	Rendah	12	Rendah	34	Sedang
72	11	Sedang	15	Sedang	25	Sedang
73	8	Rendah	12	Rendah	29	Sedang
74	11	Sedang	18	Sedang	34	Sedang
75	6	Rendah	10	Rendah	26	Sedang
76	8	Rendah	14	Sedang	24	Sedang
77	7	Rendah	14	Sedang	27	Sedang
78	12	Sedang	21	Sedang	32	Sedang
79	7	Rendah	16	Sedang	32	Sedang
80	13	Sedang	11	Rendah	32	Sedang
81	11	Sedang	19	Sedang	33	Sedang
82	10	Sedang	16	Sedang	36	Sedang
83	8	Rendah	12	Rendah	34	Sedang
84	6	Rendah	19	Sedang	32	Sedang
85	9	Rendah	16	Sedang	35	Sedang
86	12	Sedang	20	Sedang	27	Sedang
87	10	Sedang	14	Sedang	32	Sedang
88	11	Sedang	16	Sedang	29	Sedang
89	13	Sedang	19	Sedang	34	Sedang
90	11	Sedang	21	Sedang	39	Tinggi
91	9	Rendah	14	Sedang	23	Rendah
92	6	Rendah	16	Sedang	22	Rendah
93	6	Rendah	12	Rendah	22	Rendah
94	10	Sedang	17	Sedang	23	Rendah
95	9	Rendah	13	Rendah	28	Sedang
96	6	Rendah	10	Rendah	21	Rendah
97	11	Sedang	16	Sedang	27	Sedang
98	10	Sedang	15	Sedang	30	Sedang
99	9	Rendah	16	Sedang	26	Sedang
100	10	Sedang	15	Sedang	25	Sedang
101	8	Rendah	13	Rendah	35	Sedang
102	5	Rendah	12	Rendah	18	Rendah
103	11	Sedang	17	Sedang	29	Sedang
104	8	Rendah	14	Sedang	26	Sedang

105	5	Rendah	15	Sedang	20	Rendah
106	13	Sedang	19	Sedang	31	Sedang
107	10	Sedang	19	Sedang	24	Sedang
108	14	Sedang	21	Sedang	25	Sedang
109	6	Rendah	11	Rendah	34	Sedang
110	11	Sedang	14	Sedang	30	Sedang
111	6	Rendah	8	Rendah	29	Sedang
112	7	Rendah	12	Rendah	22	Rendah
113	11	Sedang	18	Sedang	23	Rendah
114	8	Rendah	18	Sedang	22	Rendah
115	8	Rendah	16	Sedang	24	Sedang
116	5	Rendah	16	Sedang	19	Rendah
117	11	Sedang	17	Sedang	26	Sedang
118	9	Rendah	19	Sedang	32	Sedang
119	10	Sedang	17	Sedang	34	Sedang
120	10	Sedang	18	Sedang	40	Tinggi
121	8	Rendah	14	Sedang	38	Tinggi
122	10	Sedang	18	Sedang	37	Tinggi
123	11	Sedang	19	Sedang	41	Tinggi
124	11	Sedang	17	Sedang	37	Tinggi
125	12	Sedang	14	Sedang	40	Tinggi
126	11	Sedang	13	Rendah	40	Tinggi
127	10	Sedang	18	Sedang	39	Tinggi
128	9	Rendah	16	Sedang	33	Sedang
129	13	Sedang	15	Sedang	39	Tinggi
130	12	Sedang	20	Sedang	36	Sedang
131	13	Sedang	20	Sedang	28	Sedang
132	13	Sedang	20	Sedang	39	Tinggi
133	16	Tinggi	19	Sedang	42	Tinggi
134	11	Sedang	19	Sedang	41	Tinggi
135	17	Tinggi	17	Sedang	45	Tinggi
136	11	Sedang	15	Sedang	36	Sedang
137	11	Sedang	14	Sedang	41	Tinggi
138	11	Sedang	19	Sedang	34	Sedang
139	8	Rendah	8	Rendah	32	Sedang
140	16	Tinggi	24	Tinggi	43	Tinggi
141	16	Tinggi	24	Tinggi	37	Tinggi
142	13	Sedang	22	Tinggi	31	Sedang

143	10	Sedang	24	Tinggi	30	Sedang
144	14	Sedang	22	Tinggi	37	Tinggi
145	9	Rendah	21	Sedang	30	Sedang
146	10	Sedang	24	Tinggi	38	Tinggi
147	15	Tinggi	24	Tinggi	40	Tinggi
148	13	Sedang	22	Tinggi	33	Sedang
149	12	Sedang	25	Tinggi	39	Tinggi
150	15	Tinggi	19	Sedang	31	Sedang
151	15	Tinggi	24	Tinggi	40	Tinggi
152	14	Sedang	23	Tinggi	39	Tinggi
153	15	Tinggi	23	Tinggi	34	Sedang

HASIL UJI KATEGORISASI

Frequency Table

Motivasi_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	19	12,4	12,4	12,4
	Sedang	72	47,1	47,1	59,5
	Rendah	62	40,5	40,5	100,0
	Total	153	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	19	12,4	12,4	12,4
	Sedang	102	66,7	66,7	79,1
	Rendah	32	20,9	20,9	100,0
	Total	153	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	36	23,5	23,5	23,5
	Sedang	102	66,7	66,7	90,2
	Rendah	15	9,8	9,8	100,0
	Total	153	100,0	100,0	

HASIL UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi_ Kerja	Disiplin_Kerja	Kinerja_ Pegawai
N		153	153	153
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	10,3987	16,6405	31,8366
	Std. Deviation	3,03345	4,02723	6,14031
Most Extreme Differences	Absolute	,095	,073	,062
	Positive	,095	,073	,062
	Negative	-,072	-,054	-,055
Kolmogorov-Smirnov Z		1,171	,903	,762
Asymp. Sig. (2-tailed)		,129	,389	,606

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

HASIL UJI LINIERITAS

Means

Kinerja_Pegawai * Motivasi_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Pegawai * Motivasi_Kerja	Between Groups	(Combined)	2169,416	12	180,785	7,107	,000
		Linearity	1688,927	1	1688,927	66,391	,000
		Deviation from Linearity	480,489	11	43,681	1,717	,075
	Within Groups		3561,499	140	25,439		
Total			5730,915	152			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja_Pegawai * Motivasi_Kerja	,543	,295	,615	,379

Kinerja_Pegawai * Disiplin_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Pegawai * Disiplin_Kerja	Between Groups	(Combined)	1406,038	18	78,113	2,420	,002
		Linearity	711,095	1	711,095	22,032	,000
		Deviation from Linearity	694,944	17	40,879	1,267	,224
	Within Groups		4324,877	134	32,275		
Total			5730,915	152			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja_Pegawai * Disiplin_Kerja	,352	,124	,495	,245

HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,544 ^a	,296	,286	5,18752

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1694,360	2	847,180	31,482	,000 ^a
	Residual	4036,555	150	26,910		
	Total	5730,915	152			

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19,921	1,855		10,738	,000		
	Motivasi_Kerja	1,052	,174	,520	6,045	,000	,636	1,573
	Disiplin_Kerja	,059	,131	,039	,449	,654	,636	1,573

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS**Regression****Variables Entered/Removed^b**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Abs_Res

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,054 ^a	,003	-,010	2,53065

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,816	2	1,408	,220	,803 ^a
	Residual	960,627	150	6,404		
	Total	963,443	152			

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Abs_Res

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,921	,905		4,332	,000
	Motivasi_Kerja	,030	,085	,036	,353	,725
	Disiplin_Kerja	,015	,064	,024	,235	,815

a. Dependent Variable: Abs_Res

HASIL UJI REGRESI PADA VARIABEL KONTROL (TAHAP I)

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pendidikan, Jenis_Kelamin, Lama_Bekerja, Usia	.	Enter
2	Motivasi_Kerja	.	Enter
3	Disiplin_Kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,663 ^a	,439	,424	4,66095	,439	28,950	4	148	,000
2	,719 ^b	,517	,501	4,33742	,078	23,902	1	147	,000
3	,758 ^c	,574	,557	4,08909	,057	19,396	1	146	,000

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Jenis_Kelamin, Lama_Bekerja, Usia

b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Jenis_Kelamin, Lama_Bekerja, Usia, Motivasi_Kerja

c. Predictors: (Constant), Pendidikan, Jenis_Kelamin, Lama_Bekerja, Usia, Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2515,702	4	628,925	28,950	,000 ^a
	Residual	3215,213	148	21,724		
	Total	5730,915	152			
2	Regression	2965,378	5	593,076	31,524	,000 ^b
	Residual	2765,537	147	18,813		
	Total	5730,915	152			
3	Regression	3289,694	6	548,282	32,791	,000 ^c
	Residual	2441,221	146	16,721		
	Total	5730,915	152			

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Jenis_Kelamin, Lama_Bekerja, Usia

b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Jenis_Kelamin, Lama_Bekerja, Usia, Motivasi_Kerja

c. Predictors: (Constant), Pendidikan, Jenis_Kelamin, Lama_Bekerja, Usia, Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja

d. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,098	1,960		6,683	,000		
	Jenis_Kelamin	2,678	,796	,215	3,364	,001	,925	1,081
	Usia	1,678	,393	,291	4,273	,000	,819	1,222
	Lama_Bekerja	1,726	,416	,277	4,150	,000	,852	1,174
	Pendidikan	1,681	,472	,234	3,563	,000	,879	1,138
2	(Constant)	10,531	1,898		5,549	,000		
	Jenis_Kelamin	2,071	,751	,167	2,758	,007	,900	1,111
	Usia	1,336	,372	,231	3,590	,000	,790	1,266
	Lama_Bekerja	1,438	,392	,231	3,671	,000	,833	1,201
	Pendidikan	1,255	,448	,175	2,802	,006	,845	1,183
3	(Constant)	8,316	1,859		4,474	,000		
	Jenis_Kelamin	1,780	,711	,143	2,503	,013	,892	1,121
	Usia	1,336	,351	,232	3,811	,000	,790	1,266
	Lama_Bekerja	1,136	,375	,182	3,025	,003	,805	1,242
	Pendidikan	,878	,431	,122	2,038	,043	,812	1,232
	Motivasi_Kerja	,347	,138	,171	2,511	,013	,627	1,595
	Disiplin_Kerja	,467	,106	,306	4,404	,000	,604	1,655

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

HASIL UJI REGRESI PADA VARIABEL KONTROL (TAHAP II)

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pendidikan, Jenis_Kelamin, Lama_Bekerja, Usia	.	Enter
2	Disiplin_Kerja	.	Enter
3	Motivasi_Kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,663 ^a	,439	,424	4,66095	,439	28,950	4	148	,000
2	,745 ^b	,556	,541	4,16223	,117	38,591	1	147	,000
3	,758 ^c	,574	,557	4,08909	,018	6,305	1	146	,013

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Jenis_Kelamin, Lama_Bekerja, Usia

b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Jenis_Kelamin, Lama_Bekerja, Usia, Disiplin_Kerja

c. Predictors: (Constant), Pendidikan, Jenis_Kelamin, Lama_Bekerja, Usia, Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2515,702	4	628,925	28,950	,000 ^a
	Residual	3215,213	148	21,724		
	Total	5730,915	152			
2	Regression	3184,266	5	636,853	36,761	,000 ^b
	Residual	2546,649	147	17,324		
	Total	5730,915	152			
3	Regression	3289,694	6	548,282	32,791	,000 ^c
	Residual	2441,221	146	16,721		
	Total	5730,915	152			

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Jenis_Kelamin, Lama_Bekerja, Usia

b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Jenis_Kelamin, Lama_Bekerja, Usia, Disiplin_Kerja

c. Predictors: (Constant), Pendidikan, Jenis_Kelamin, Lama_Bekerja, Usia, Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja

d. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Coefficients^d

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,098	1,960		6,683	,000		
	Jenis_Kelamin	2,678	,796	,215	3,364	,001	,925	1,081
	Usia	1,678	,393	,291	4,273	,000	,819	1,222
	Lama_Bekerja	1,726	,416	,277	4,150	,000	,852	1,174
	Pendidikan	1,681	,472	,234	3,563	,000	,879	1,138
2	(Constant)	8,820	1,881		4,690	,000		
	Jenis_Kelamin	1,962	,720	,158	2,724	,007	,901	1,109
	Usia	1,483	,352	,257	4,212	,000	,812	1,231
	Lama_Bekerja	1,179	,382	,189	3,087	,002	,807	1,240
	Pendidikan	,959	,437	,134	2,194	,030	,816	1,225
3	(Constant)	8,316	1,859		4,474	,000		
	Jenis_Kelamin	1,780	,711	,143	2,503	,013	,892	1,121
	Usia	1,336	,351	,232	3,811	,000	,790	1,266
	Lama_Bekerja	1,136	,375	,182	3,025	,003	,805	1,242
	Pendidikan	,878	,431	,122	2,038	,043	,812	1,232
	Disiplin_Kerja	,467	,106	,306	4,404	,000	,604	1,655
	Motivasi_Kerja	,347	,138	,171	2,511	,013	,627	1,595

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

RANGKUMAN HASIL UJI REGRESI TAHAP I DAN TAHAP II

Independent Variabel	Kinerja Pegawai			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Variabel Kontrol				
Usia	0,215	0,167	0,158	0,143
Jenis kelamin	0,291	0,231	0,257	0,232
Lama Bekerja	0,277	0,231	0,189	0,182
Pendidikan	0,234	0,175	0,134	0,122
Motivasi Kerja		0,312*		0,171*
Disiplin Kerja			0,388*	0,306*
R^2	0,439	0,517*	0,556*	0,574*
ΔR^2	0,439	0,078	0,117	0,135

HASIL PERHITUNGAN DISKRIMINAN

Correlations

Correlations

		Motivasi_ Kerja	Disiplin_Kerja	Kinerja_ Pegawai
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	1	,604**	,543**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	153	153	153
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	,604**	1	,352**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	153	153	153
Kinerja_Pegawai	Pearson Correlation	,543**	,352**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	153	153	153

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

PERHITUNGAN DISKRIMINAN VALUE

sqrt	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (X2)	
	0,830	0,671
	0,809	0,819
a =		0,737

sqrt	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (Y)	
	0,830	0,723
	0,871	0,850
b =		0,638

sqrt	RELIABEL 2 (X2) x reliabel 1 (Y)	
	0,809	0,705
	0,871	0,839
c =		0,420

Convergent Validity

No	Variabel	Mean	SD	AVE	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja pegawai
1	Motivasi_Kerja	10,399	3,033	0,798	0,830		
2	Disiplin_Kerja	16,641	4,027	0,708	0,604	0,809	
3	Kinerja_Pegawai	31,837	6,140	0,677	0,543	0,352	0,871

Divergent Validity

No	Variabel	Mean	SD	AVE	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja pegawai
1	Motivasi_Kerja	10,399	3,033	0,798	0,798	0,364	0,295
2	Disiplin_Kerja	16,641	4,027	0,708	0,737	0,708	0,124
3	Kinerja_Pegawai	31,837	6,140	0,677	0,638	0,420	0,677