

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJATERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BANK BRI UNIT TANJUNG BARU MUARA ENIM**

**Untuk Memenuhi Gelar Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



NAMA : ELFRAN TONIKA

NIM : 21 2012 180

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2017

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin terhadap kinerja Karyawan
Bank BRI unit Tanjung Baru Muara Enim
Nama : ELFRAN TONIKA
Nim : 21 2012 180
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal

Pembimbing,



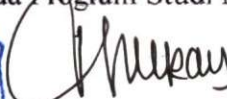
HJ. Maftuhah Nurrahmi, S.E, M.Si

NIDN: 0216057001/673839

Mengetahui,

Dekan

Sub-Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E. M.Si

NIDN: 0216057001/673839

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Elfran Tonika
Nim : 21 2012 180
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, Febuari 2017

Penulis



Elfran Tonika

PERSEMBAHAN & MOTTO

- ❖ *Kesuksesan hanya dapat diraih dengan segala upaya dan usaha yang disertai dengan doa, karena sesungguhnya nasib seseorang manusia tidak akan berubah dengan sendirinya tanpa berusaha.*
- ❖ *Tidak ada masalah yang tidak bisa diselesaikan selama ada komitmen bersama untuk menyelesaikannya. berangkat dengan penuh keyakinan berjalan dengan penuh keyakinan, berjalan dengan penuh keikhlasan istiqomah dalam menghadapi cobaan*

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

- ❖ *Kepada kedua orang tuaku tercinta bapak Abdul Rohim dan ibu Elisa.*
- ❖ *Saudara-saudaraku tercinta Eliya Aprianita dan Erika Verania*
- ❖ *Dosen pembimbingku ibu Hj. Mastuhah Nurra'imi, S.E, M.Si,*
- ❖ *Seseorang yang akan mendampingiku Zaskia*
- ❖ *Teman-teman kkn angkatan xi posko 150*
- ❖ *Teman-teman seperjuangan angkatan UMP2012*
- ❖ *Almamaterku*

PRAKATA

Bismillahirrohmannirrohim

Alhamdulillah segala puji syukur kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia unit Muara Enim dapat terselesaikan. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan umat islam, Nabi besar Muhammad SAW, yang terang menerang yakni Addinul islam.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Ayahanda (Abdul Rohim) dan ibunda (Elisa) dan saudara-saudaraku (Eliya Aprianita dan Erika Veranita) serta semua pihak yang memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Dr. Abid Djazuli. S.E, M.M, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staf dan karyawan/karyawati
2. Bapak Drs, Fauzi Ridwan, M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staf dan karyawan/karyawati.
3. Hj.Maftuhah Nurrahmi, S.E,M,Si selaku ketua program studi Manajemen

4. Hj, Maftuhah Nurrahmi, S.E, M.Si selaku Dosen pembimbing yang dengan kesabaran membimbing dan memberi arahan serta masukan yang amat berguna hingga terselesaikan skripsi ini.
5. Mismiwati Abdullah, S.E, M.P. Selaku dosen pembimbing akademik yang selama ini mengarahkan penulis dalam menjalankan kuliah sampai dengan menyelesaikan kuliah.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di universitas ini. Beserta seluruh staf fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
7. Seseorang tersayang (Zaskia) yang selalu Memberikan suport ,menemaniku dalam suka maupun duka dan dukungan serta do'anya untuk kesuksesanku.
8. Sahabatku KKN posko 150 kelurahan Talang Putri Yang telah memberikan suport dan dukungan serta do'anya untuk kesuksesanku.
9. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2012 yang telah banyak membantu serta dan sumbangsih pemikiran dalam memperlancar penulisan skripsi ini.
10. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Penulis hanya dapat berdo'a atas segala jasa yang telah diberikan, semoga amal ibadah kita diterima oleh Allah SWT . Aamin penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini Atas perhatian dan masukan kami ucapkan terima kasih.

Palembang, Februari 2017

Penulis

Elfran Tonika

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL LUAR.....	i
HALAMAN JUDUL AWAL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
HALAMAN DAFTAR ABSTRAK.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Penelitian Sebelumnya.....	8
B. Landasan Teori.....	9
C. Hipotesis.....	20
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	21
B. Lokasi Penelitian.....	22
C. Operasionalisasi variabel.....	23
D. Populasi dan Sampel.....	24
E. Data yang diperlukan	25
F. Teknik Pengumpulan Data.....	26
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	27

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	33
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	63

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	65
B. Saran.....	65

DAFTAR PUSTAKA.....	67
---------------------	----

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	8
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel.....	23
Tabel 3.2 jumlah karyawan berdasarkan tingkat jabatan.....	24
Tabel 4.1 karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	36.
Tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	37
Tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	38
Tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan jabatan.....	39
Tabel 4.5 hasil pengujian validitas variabel motivasi kerja (X1).....	41
Tabel 4.6 hasil Pengujian Validitas Variabel Disiplin kerja (X2)	42
Tabel 4.7 Hasil pengujian Validiitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	43
Tabel 4.8 Hasil uji Reliabilitas.....	44
Tabel 4.9 Tanggapan Responden tentang bonus.....	46
Tabel 4.10 Tanggapan Responden tentang suasana pekerjaan yang serasi.....	47.
Tabel 4.11 Tanggapan Responden tentang Penempatan yang tepat.....	48
Tabel 4.12 Tanggapan Responden tentang keteladanan Pimpinan.....	50
Tabel 4.13 Tanggapan Responden tentang Pengawas Pimpinan.....	51
Tabel 4.14 Tanggapan Responden tentang Ketegasan.....	52
Tabel 4.15 Tanggapan Responden tentang Standar.....	54
Tabel 4.16 Tanggapan Responden tentang Alat atau Sarana.....	55
Tabel 4.17 Tanggapan Responden tentang Waktu yang diperlukan/peluang.....	56
Tabel 4.18 Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda.....	57
Tabel 4.19 Hasil Hipotesis Secara Bersama/simultan(uji F).....	59
Tabel 4.20 Hasil Hipotesis secara Parsial/individual (uji t).....	61

Tabel 4.21 Hasil uji koefesien Determinasi.....	62
Tabel 4.22 Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan penelitian penulis.....	64

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 :Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 :Surat Selesai Penelitian
- Lampiran 3 :Sertifikat AIK
- Lampiran 4 :Sertifikat TOEFL
- Lampiran 5 : Biodata Penulis
- Lampiran 6 : Lembaran Pengesahan Skripsi
- Lampiran 7 :Lembaran Persetujuan Skripsi

ABSTRAK

Elfran Tonika /212012180/2016/Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja

Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia unit Muara Enim.

Rumusan Masalah adalah Adakah pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia unit Muara Enim. jenis penelitian ini menggunakan jenis asosiatif. Dengan populasi 30 orang dan teknik pengambilan sampel jenuh sebanyak 30 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder karena data yang diperoleh melalui kuisisioner yang dibagikan kepada responden dan diperoleh melalui dokumentasi perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis dengan regresi linier berganda variabel yang penulis lakukan pada variabel motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan dengan persamaan $Y = 4,176 + 0,463 X_1 + 0,240 X_2$ hasil pengujian hipotesis menunjukkan $F_{hitung} (17,360) > F_{tabel} (4,20)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti bahwa pengaruh antara motivasi dan disiplin secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji t dapat disimpulkan bahwa variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel motivasi dan disiplin juga ada pengaruh. Secara rincihan uji t sebagai berikut : pengaruh Motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan $t_{hitung} (3,265) > t_{tabel} (2,845)$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Berarti ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan $t_{hitung} (2,845) > t_{tabel} (2,048)$, maka H_0 ditolak H_a diterima. Berarti ada pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Motivasi, Disiplin dan Kinerja

ABSTRACT

Elfran Tonika /212012180/2016/The Influence of Motivation and Work Discipline toward Employee's Performance at Bank Rakyat Indonesia unit Muara Enim.

This research is formulated whether or not there was significant influence of Motivation and Work Discipline toward Employee's Performance at Bank Rakyat Indonesia unit Muara Enim. This research was such an associative research. The population and samples of this research were 30 respondents. The researcher used total sampling technique in selecting the samples. Primary data and secondary data were used as sources of data of this research. In collecting the data, the researcher used questionnaires. In keeping with the analysis through multiple linear regression with the formula $Y=4,176+0,463 X_1+0,240 X_2$, it was known that $F_{count}(17,360) > F_{table}(4,20)$, so H_0 was rejected and H_a was accepted. It means that there was significant influence between motivation and work discipline simultaneously toward employee's performance. On the other side, $t_{count}(3,265) > t_{table}(2,845)$, so H_a was accepted and H_0 was rejected. It means that there was significant influence between motivation toward employee's performance, in which $t_{count}(2,845) > t_{table}(2,048)$, so H_0 was rejected and H_a was accepted. In this context, there was significant influence between work discipline and employee's performance.

Keywords : Motivation, Work Discipline, Employee's Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya. di Bank Rakyat Indonesia (BRI) unit Tanjung baru Muara Enim dituntut kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber-sumberdaya manusia secara terencana sebagai tenaga pelaksana operasional perusahaan untuk menghasilkan daya guna dan hasil dalam setiap kegiatan perusahaan.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai unjuk kerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan, sehingga penilaian kinerja dapat menjadi landasan untuk penilaian sejauh mana kegiatan Sumber Daya Manusia (SDM) seperti perekrutan, seleksi, penempatan dan pelatihan dilakukan dengan baik, dan apa yang akan dilakukan kemudian seperti dalam penggajian, perencanaan karier, dan lain-lainnya yang tentu saja merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Mengambil keputusan dengan peranannya dalam

perusahaan yang relevan dengan memiliki pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*) produktifnya. Dengan demikian nilai (*value*) yang kuat akan membuat mereka selalu siap dalam menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan perusahaan dan mampu menghasilkan output. Tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai apabila karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Tetapi kompetensi saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan, dibutuhkan juga ketepatan dalam menempatkan karyawan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Menurut Wibowo (2014 : 7) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Rusdy A Rivai (2009:10) kinerja adalah prestasi kerja yang diukur berdasarkan hasil prestasi yang terjadi pada masa lalu yang kemudian ditetapkan sebagai standar untuk mengukur prestasi dimasa yang akan datang secara spesifik adalah sinergi dari pencapaian sasaran kerja dan instansi mencapai kerja yang optimal. Oleh karena itu lembaga/organisasi harus berusaha untuk melakukan tindakan-tindakan yang menyebabkan pegawai mau mewujudkan harapan tersebut. Salah satu yang dapat dilakukan oleh lembaga adalah dengan mencari tshu faktor-faktor apa yang

mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai tersebut, kemudian mengambil tindakan untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai salah satu faktor tersebut adalah motivasi dan disiplin kerja. Motivasi adalah sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan. (Wibowo 2014 : 322). Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha yang dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Selain motivasi, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Disiplin kerja adalah kepatuhan seorang pegawai terhadap ketentuan – ketentuan dan peraturan – peraturan organisasi atau lembaga yang dicerminkan kepatuhan terhadap pimpinan atau atasan. Disiplin dikatakan baik apabila anggota – anggota organisasi/lembaga mematuhi peraturan – peraturan dan pengawasan atasannya. (Rusdy A. Rivai 2009 : 245).

Bank BRI unit Muara Enim adalah salah satu bank milik pemerintah yang memiliki jumlah sumber daya manusia (SDM) yang berjumlah 30 orang. Kantor Bank Rakyat Indonesia tersebar di Indonesia dan menjangkau pelosok-pelosok Desa sehingga mempermudah masyarakat untuk memperoleh layanan simpanan atau pinjaman. Tingkat persaingan pekerjaan yang semakin besar mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan memberikan kinerja yang terbaik. Hampir semua karyawan mendambakan untuk mendapatkan karier di perusahaan

yang dia bekerja, karena pada dasarnya karyawan menginginkan kehidupan yang lebih baik dari sebelumnya seperti pendapatan yang lebih tinggi, bonus dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.

Semua organisasi pastinya memiliki strategi-strategi khusus untuk mencapai tujuan organisasinya. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kerjasama dan keahlian antara individu untuk meningkatkan kinerjanya, untuk mencapai sasaran tersebut hendaknya organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawainya. Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai diantaranya adalah motivasi dan disiplin kerja.

Kinerja pada Bank Rakyat Indonesia unit Muara Enim belum baik dan masih sering keterlambatan dalam melayani masyarakat dikarenakan kurangnya disiplin karyawan dan jaringan internet yang sering eror. Setelah itu pimpinan kurang untuk mengukur kemajuan kinerja pada karyawan dan standar kerja pada karyawan Bank Rakyat Indonesia unit Muara Enim, sehingga berdampak peluang karyawan untuk menunjukkan prestasi kerjanya berkurang.

Pada PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) unit Tanjung baru Muara Enim dalam menjaga motivasi karyawan itu sudah jadi perhatian oleh divisi sumber daya manusia /HDR. Diantaranya kesempatan untuk seleksi karir untuk jenjang yang lebih tinggi. Program reward untuk karyawan berprestasi namun dalam beberapa hal tertentu ternyata juga masih ditemukan kondisi yang kontradiktif. Yang bila diamati juga akan dapat

berpotensi menurunkan bahkan mematikan motivasi. Misalnya adanya perbedaan usia pensiun yang lebih dini bagi karyawan frontliners serta penempatan karyawan yang hanya pada posisi / bagian yang sama dalam waktu yang relatif lama, Bekerja pada tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat karyawan merasa bosan. Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan , yang dapat mengakibatkan karyawan tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan pemisahan.

Karyawan Bank Rakyat Indonesia unit Muara Enim tidak lagi mempunyai motivasi yang cukup untuk perlu melakukan itu karena tahu posisi mereka tidak akan berubah. Bisa menyebabkan karyawan tidak lagi punya minat dan kemauan untuk mengembangkan diri. dan pada titik tertentu mungkin saja menjadi tidak peduli dengan produk atau program yang ingin diekspos oleh perusahaan .sebab bagi mereka itu sama sekali tidak akan mempengaruhi posisi dan karir mereka,bonus yang diberikan oleh pimpinan tidak sesuai dengan kinerja karyawan yang telah memenuhi target.salain itu juga suasana pekerjaan di Bank Rakyat Indonesia unit Muara Enim juga belum memenuhi layak dikarnakan tempat nya yang kecil sehingga pecakapan nasabah lain dengan yang lain dapat terdengar.dan setelah itu penempatan karyawan yang relatif lama di satu posisi dapat berakibat hilangnya motivasi karyawan karna bekerja pada bagian yang sama dalam waktu yang lama.

Disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai Bank Bri cabang Muara Enim hal ini dapat dilihat dari sering terlambatnya pegawai yang datang terlambat standar jam masuk kerja 07.00 wib. Contoh permasalahan tersebut dapat terlihat dari pegawai yang masuk jam 07.30wib Wib hal ini jelas mempengaruhi kinerja pegawai dalam melayani masyarakat. keteladanan pemimpin memberikan contoh dengan datang tepat waktu tidak datang dengan dari jam 07.00 ,pemimpin memberikan pengawasan terhadap para karyawan yang dan pimpinan kurang memberikan ketegasan kepada para karyawan yang telat .karena itu kinerja pegawai meningkat dengan cara memberikan motivasi yang baik dan disiplin karyawan ditingkatkan lagi agar pelayanan terhadap masyarakat tidak terganggu lagi.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian di Bank BRI cabang Muara Enim dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) unit Tanjung Baru Muara Enim "

B. Rumusan Masalah

Adakah pengaruh Motivasi Dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia unit Muara Enim?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia unit Muara Enim.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Peneliti dapat membuktikan sendiri teori-teori mengenai Motivasi, disiplin kerja dan kinerja yang di dapat pada saat kuliah

2. Bagi Perusahaan/Lembaga

Sebagai acuan atau bahan masukan yang dapat dipergunakan didalam meningkatkan kinerja pegawai dengan efektif dan efisien, dan menetapkan kebijakan mengenai motivasi dan disiplin kerja yang baik dan kondusif bagi karyawan.

3. Bagi Almamater

hasil penelitian dapat dijadikan referensi penelitian untuk selanjutnya.

BAB -II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

Tabel 1
Penelitian Sebelumnya

No	Keterangan	Redianto (2014)	Setiadi (2015)	Wahyu teguh (2013)
1	Judul	Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan CV.Jaya kencana Palembang	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Laras Karya Kahuripan di Kabupaten Pali	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai P.T Manomi Garment di Kabupaten Sukabumi
2	Rumusan Masalah	Adakah Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan CV. Jaya Kencana Palembang	Adakah Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Laras karya Kahuripan di Kabupaten Pali	Adakah Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai P.T Manomi Garment di Kabupaten Sukabumi
3	Jenis Penelitian	Asosiatif	Asosiatif	Asosiatif
4	Variable dan (indikator)	Motivasi (Insentif,Piagam,Rasa aman). Disiplin kerja(Teladan Pimpinan, Balas jasa,Ketegasan).Kinerja (kuantitas,kualitas,waktu dan biaya)	Motivasi(rasa aman,penghargaan,piagam). Disiplin kerja (teladan pemimpin,balas jasa,ketegasan),Kinerja(kuantitas, kualitas,waktu dan biaya)	Motivasi (insentif,penghargaan, tunjangan hari raya). Disiplin kerja (teladan pimpinan,balas jasa,ketegasan). Kinerja (kuantitas,kualitas,waktu dan biaya)
5	Data yang digunakan	Primer dan Sekunder	Primer dan Sekunder	Primer dan Sekunder
6	Teknik pengumpulan data	Kuesioner dan dokumentasi	Kuesioner dan dokumentasi	Kuesioner dan dokumentasi
7	Teknik analisis	Regresi linier berganda	Regresi linier berganda	Regresi linier berganda
8	Hasil Penelitian	Terdapat Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Jaya kencana Palembang sebesar 0,91	Terdapat Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Laras Karya Kahuripan di Kabupaten Pali sebesar 0,904	Terdapat Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai P.T Manomi Garment di Kabupaten Sukabumi sebesar 0,95

B.Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Rusdy A Rivai (2009: 10) kinerja adalah prestasi kerja yang diukur berdasarkan hasil prestasi yang terjadi pada masa lalu yang kemudian ditetapkan sebagai standar untuk mengukur prestasi dimasa yang akan datang secara spesifik adalah sinergi dari pencapaian sasaran kerja dan instansi mencapai kerja yang optimal.

Wibowo (2014: 7) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

b. Nilai Utama Kinerja

Menurut Rusdy A.Rivai (2009: 305) ada empat nilai utama kinerja adalah:

- 1) Tolak ukur yang jelas dan rasional

Merupakan penelitian terhadap kinerja yang telah dicapai.

- 2) Pemberdayaan pekerja

Karyawan diberikan keleluasan untuk merancang sasaran kerja yang harus dicapainya

3) Komitmen Bersama

Sasaran yang ditetapkan dan penilaian yang dilakukan merupakan komitmen akhir untuk mencapai kinerja yang telah disepakati.

4) Aplikatif dan Fleksibel

System yang mudah digunakan setiap individu dan mempunyai fleksibilitas yang tinggi sejak dari penyiapan formulir penilaian hingga konsolidasi penilaian kinerja.

c. Aspek Penilaian kinerja

Menurut Rusdy A.Rivai (2009: 305) ada tiga nilai utama penilaian kinerja adalah:

- 1) Sasaran kerja
- 2) Kompetensi
- 3) Proses Siklus kesinambungan

d. Tolak Ukur Keberhasilan Kinerja

Menurut Rusdy A.Rivai (2009; 306) tolak ukur kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas

Yaitu seberapa banyak target kerja logis yang ingin di capai dibandingkan kualitas actual

2) Kualitas

Seberapa baik hasil mutu kerja yang ingin dicapai dibandingkan dengan realisasi.

3) Biaya

Berapa alokasi biaya yang diperlukan hingga target sasaran dapat dicapai.

4) Waktu yang dipergunakan

Agar sasaran kerja dapat dicapai.

5) Keselamatan Kerja

Sasaran utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja

e. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Kasmir (2016: 193) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atas skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang, setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda-beda.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pimpinan dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya.

f. Indikator Kinerja

Menurut Wibowo (2014: 85) indikator kinerja dibagi menjadi tujuh indikator, yaitu:

1) Tujuan

Suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.

2) Standar

Merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

3) Umpan balik

Merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengatur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

4) Alat atau sarana

Sarana yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses

5) Kompetensi

Pernyataan utama dalam kinerja

6) Motif

Alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Edwin B Flippo dalam buku Malayu S.P. Hasibuan (2012: 143) adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai).

Menurut G.R Terry dalam buku Malayu S.P Hasibuan (2012: 145) motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri

seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

b. Faktor-faktor Motivasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012: 142) ada 4 faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, adalah

1) Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan untuk melanjutkan hidupnya.

2) Keinginan untuk suatu posisi

Dengan memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

3) Keinginan akan kekuasaan

Merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki, yang mendorong orang mau bekerja.

4) Keinginan akan pengakuan

Keinginan akan pengakuan, penghormatan, dan status sosial, merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang mau bekerja.

c. Tujuan Motivasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012: 146) terdapat sepuluh tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kesetabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

d. Jenis-jenis Motivasi

- 1) Motivasi positif

Merupakan manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berpartisipasi di atas prestasi standar.

2) Motivasi negatif

Manajer memotivasi dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman.

e. Indikator Motivasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:149) terdapat dua metode motivasi antara lain sebagai berikut:

1) Motivasi langsung

Motivasi langsung adalah motivasi (materil dan nonmateril) yang diberikan secara langsung kepada individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus. Seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

2) Motivasi tak langsung

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian disiplin kerja

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009: 86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut G.R Terry dalam Edy Sutrisno (2009: 87), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

b. Faktor-faktor Disiplin kerja

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009: 89), faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan

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 dari 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 seorang karyawan melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat 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

c. Pelaksanaan Disiplin Kerja

menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009: 94).

Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain:

- 1) Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
- 2) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain
- 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam organisasi

C. Hipotesis

Adanya pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Tanjung Baru Muara Enim

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2009: 6) jenis penelitian berdasarkan tingkat Eksplanasinya:

1. Penelitian diskriptif

Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain.

2. penelitian komparatif

Penelitian komparatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan. Disini variabelnya masih sama dengan variabel mandiri tetapi untuk sample yang lebih dari satu. atau dalam waktu yang berbeda.

3. penelitian asosiatif

Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh-pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan diskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Penelitian ini menggunakan bentuk penelitian asosiatif karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel (X1) Motivasi Kerja dan Variabel (X2) Disiplin Kerja Terhadap Variabel (Y) Kinerja Karyawan

B. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di bank BRI unit Muara Enim Jl Lingga raya Kecamatan .Lawang Kidul Muara Enim

C. Operasional Variable

Tabel II.1

Variable,Definisi Variable,Indikator

No	Variable	Definisi Variable	Indikator
1	Kinerja Karyawan(Y)	Prestasi kerja yang diukur berdasarkan hasil prestasi kerja pegawai Bank Rakyat Indonesia unit Muara Enim yang terjadi pada masa lalu yang kemudian ditetapkan sebagai standar untuk mengukur prestasi dimasa yang akan datang	a Umpan balik b Alat atau Sarana c Peluang
2	Motivasi Kerja(X1)	Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri pegawai Bank Rakyat Indonesia unit Muara Enim seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan- tindakan	a Bonus b. Suasana pekerjaan yang serasi c penempatan yang tepat
3	Disiplin Kerja(X2)	Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang pegawai Bank Rakyat Indonesia unit Muara Enim untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya	a keteladanan pimpinan b.pengawasan pimpinan c ketegasan

Sumber : gagasan penulis berdasarkan Teori,2016

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008: 115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan kaarakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bank BRI unit Muara Enim yang berjumlah 30 orang

Tabel II.II
Jumlah karyawan berdasarkan tingkat jabatan pada Bank BRI unit Muara Enim

No	Tingkat jabatan	Jumlah
1	Mantri	10 orang
2	Cs+ PA kur	5 Orang
3	Teller	4 Orang
4	Satpam	4 Orang
5	Ob	4 Orang
6	Sopir	3 Orang
	Jumlah	30 Orang

Sumber :Bank BRI unit Muara Enim, 2016

2. sample

Menurut Sugiyono (2008: 116), sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sample yaitu 30 orang pegawai

3. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling (sampling jenuh)*. Menurut Sugiyono (2008: 122) *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

E. Data yang diperlukan

Menurut Nur dan Bambang (2004: 146), data penelitian pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu :

1.Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden dalam bentuk jawaban dari kuisioner

2.Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh dan dokumen-dokumen tertulis dengan mempelajari berbagai tulisan, buku-buku, jurnal-jurnal dan internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini. Data yang dibutuhkan antara lain sejarah dan perkembangan perusahaan, jumlah karyawan dan lain sebagainya yang mendukung penelitian.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu jawaban dari kuisisioner dan Data Sekunder yaitu jumlah karyawan dan struktur organisasi

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2009: 402), dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan sebagai berikut :

1. Interview (wawancara)

Interview merupakan teknik pengumpulan data dalam metode survei yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subyek penelitian.

2. Kuisisioner (angket)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya

3. Observasi

Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti

4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner dan dokumentasi

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Analisis Data

Menurut Sugiyono (2009: 13) analisis data dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

a. Analisis Kualitatif adalah suatu metode analisis dengan menggunakan data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar atau data non statistik

b. Analisis Kuantitatif adalah suatu metode analisis dengan menggunakan data berbentuk angka atau kaulitatif yang diangkakan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dan analisis kualitatif. Analisis kuantitatif dilakukan dengan pengujian statistik dari hasil kuisisioner kemudian hasil penguji tersebut akan dijelaskan dengan menggunakan kalimat-kalimat. Dengan kata lain, analisis kuantitatif terlebih dahulu digunakan kemudian dilanjutkan dengan analisis kualitatif. Analisis Kuantitatif digunakan untuk melihat hasil kuisisioner dengan menggunakan tabulasi (tabelaris) yang berupa penilaian dari hasil pengisian kuisisioner.

Pada penelitian ini skala yang digunakan adalah skala Likert, maka variable yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indicator variable. Kemudian indicator tersebut tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrument berupa pertanyaan. Jawaban pada skala ini dapat berupa kata-kata antara lain :

Sangat Setuju	= SS
Setuju	= S
Netral	= N
Tidak Setuju	= TS
Sangat Tidak Setuju	= STS

Untuk keperluan analisis dikuantitatifkan menjadi :

Sangat Setuju	= 5
Setuju	= 4
Netral	= 3
Tidak Setuju	= 2
Sangat Tidak Setuju	= 1

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Kuisisioner dikatakan valid jika butir-butir pernyataan didalamnya mampu mengungkapkan sesuatu yang benar diukur kuisisioner tersebut. Artinya kuisisioner tersebut mampu mengungkapkan objek atas dasar karakteristik yang diukur (Sugiyono 2009: 172). Untuk menguji tiap validitas tiap variable dilakukan analisis item, yaitu mengkorelasikan tiap butir pertanyaan. Adapun criteria penelitian yaitu item pertanyaan-pertanyaan dianggap valid jika nilai validitasnya lebih besar dari nilai korelasi tabel SPSS pada tingkat signifikan 0,05 jumlah sample 52.

b. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuisioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variable. Cronbach's Alpha sangat cocok digunakan pada sektor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau sekor rentangan (misal 0-20, 0-50), untuk pengujian biasanya menggunakan batasan 0,6

3. Teknik Analisis

a. Uji Regresi Linier Berganda

Metode ini berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia unit Muara Enim, digunakan metode analisis Regresi linier berganda. dengan hasil yang diperoleh lebih terarah, maka penulis menggunakan bantuan program software SPSS versi 22.00

Regresi Linier Berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Keterangan : Y : Kinerja

X_1 : Motivasi

X_2 : Disiplin Kerja

a : Nilai Konstanta

b_1X_2 : Koefesiensi regresi variable X

e : Error

b. Uji Hipotesis

1) Uji F (Simultan/Serentak)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel Kinerja.

Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

H_0 = Tidak Ada pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia unit Muara Enim

H_a = ada pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia unit Muara Enim

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% dengan kriteria sebagai berikut :

- a) Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) < tingkat signifikansi 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti Motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan Probabilitas (nilai signifikan) < tingkat signifikansi 5% maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tidak ada pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja

- c) Dimana F tabel ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu $df1 = k-1$ dan $df2 = N-K$, dimana $N =$ jumlah sample dan $K =$ jumlah variabel
- d) Menarik Kesimpulan
 H_0 ditolak dan H_a diterima jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
 H_0 diterima dan H_a ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

2. Uji t (Parsial/individu)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi dan Disiplin kerja secara parsial terhadap variabel Kinerja. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

$H_0 =$ Tidak ada pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia unit Muara Enim

$H_a =$ Ada pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia unit Muara Enim

Tidak kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% dengan criteria sebagai berikut :

- a) Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) < tingkat signifikansi 5% maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Berarti ada pengaruh dari motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja.

b) Jika t hitung $<$ t tabel dan Probabilitas (nilai signifikan) $<$ tingkat signifikansi 5% maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti motivasi dan disiplin kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja. dimana t tabel ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu $df=N-K$.

c) Menarik kesimpulan

1) H_0 ditolak dan H_a diterima apabila t hitung $\geq t$ tabel pada $\alpha=5\%$ artinya ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai bank BRI unit Muara Enim.

2) H_0 diterima dan H_a ditolak apabila t hitung $<$ t tabel pada $\alpha=5\%$ artinya tidak ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai bank BRI unit Muara Enim.

3) Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengambil seberapa jauh variable bebas dapat menjelaskan variabel terkait, maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi atau penentuan R^2 nilai R^2 ini berkisaran antara 0-1, semakin mendekati 1 nilai R^2 tersebut berarti semakin besar variabel independen mampu menerangkan variabel dependen. Analisa terhadap nilai R-square (R^2) ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas (X) dapat menerangkan hubungan perubahan variabel terikat (Y). Sifat-sifat R-square sangat dipengaruhi oleh banyak variabel bebas dimana semakin banyak variabel bebas semakin besar nilai R-square.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Pada awalnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja dengan nama De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden atau "Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto", suatu lembaga keuangan yang melayani orang-orang berkebangsaan Indonesia (pribumi). Lembaga tersebut berdiri tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI.

Pada periode setelah kemerdekaan RI, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 1 tahun 1946 Pasal 1 disebutkan bahwa BRI adalah sebagai Bank Pemerintah pertama di Republik Indonesia. Dalam masa perang mempertahankan kemerdekaan pada tahun 1948, kegiatan BRI sempat terhenti untuk sementara waktu dan baru mulai aktif kembali setelah perjanjian Renville pada tahun 1949 dengan berubah nama menjadi Bank Rakyat Indonesia Serikat. Pada waktu itu melalui PERPU No. 41 tahun 1960 dibentuklah Bank Koperasi Tani dan Nelayan (BKTN) yang merupakan peleburan dari BRI,

Bank Tani Nelayan dan Nederlandsche Maatschappij (NHM). Kemudian berdasarkan Penetapan Presiden (Penpres) No. 9 tahun 1965, BKTN diintegrasikan ke dalam Bank Indonesia dengan nama Bank Indonesia Urusan Koperasi Tani dan Nelayan.

Setelah berjalan selama satu bulan, keluar Penpres No. 17 tahun 1965 tentang pembentukan bank tunggal dengan nama Bank Negara Indonesia. Dalam ketentuan baru itu, Bank Indonesia Urusan Koperasi, Tani dan Nelayan (eks BKTN) diintegrasikan dengan nama Bank Negara Indonesia unit II bidang Rural, sedangkan NHM menjadi Bank Negara Indonesia unit II bidang Ekspor Impor (Exim).

Berdasarkan Undang-Undang No. 14 tahun 1967 tentang Undang-undang Pokok Perbankan dan Undang-undang No. 13 tahun 1968 tentang Undang-undang Bank Sentral, yang intinya mengembalikan fungsi Bank Indonesia sebagai Bank Sentral dan Bank Negara Indonesia Unit II Bidang Rular dan Ekspor Impor dipisahkan masing-masing menjadi dua Bank yaitu Bank Rakyat Indonesia dan Bank Ekspor Impor Indonesia. Selanjutnya berdasarkan Undang-undang No. 21 tahun 1968 menetapkan kembali tugas-tugas pokok BRI sebagai bank umum.

Sejak 1 Agustus 1992 berdasarkan Undang-Undang Perbankan No. 7 tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah RI No. 21 tahun 1992 status BRI berubah menjadi perseroan terbatas. Kepemilikan BRI saat itu

masih 100% di tangan Pemerintah Republik Indonesia. Pada tahun 2003, Pemerintah Indonesia memutuskan untuk menjual 30% saham bank ini, sehingga menjadi perusahaan publik dengan nama resmi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., yang masih digunakan sampai dengan saat ini.

2. Gambaran Umum Karakteristik Responden

Untuk memenuhi motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bank BRI Unit Muara Enim peneliti telah membuat kuesioner yang diberikan kepada pegawai Bank BRI Unit Muara Enim. Peneliti memberikan kepada 30 responden, sehingga membuat peneliti menerima 30 kuesioner dari 30 kuesioner yang diberikan kepada pegawai Bank BRI Unit Muara Enim.

a. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan diperoleh data tentang usia responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel IV.1
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	%
1.	< 20 tahun	-	-
2.	20 – 30 tahun	27	90
3.	30 – 40 tahun	3	10
4.	> 40 tahun	-	-
Total		30	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan usia pegawai Bank BRI unit Muara Enim lebih didominasi usia 20 sampai dengan 30 tahun sebanyak 27 pegawai dengan presentase 90%.

b. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan diperoleh data tentang jenis kelamin responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel IV.2
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1.	Laki- laki	17	56,7
2.	Perempuan	13	43,3
Total		30	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin pegawai di Bank BRI unit Muara Enim lebih banyak jenis kelamin laki-laki sebesar 17 pegawai dengan presentase 56,7%.

c. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel IV. 3
Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan	Jumlah	%
1.	SMA	11	36,67
2.	Diploma 3	9	30
3.	Strata I	10	33,33
4.	Lainnya	-	-
Total		30	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pegawai pada Bank BRI unit Muara Enim pendidikan SMA sebanyak 11 pegawai dengan presentase 36,67%.

d. Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan diperoleh data tentang jabatan responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel IV. 4
Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Jumlah	%
1.	Mantri	10	33,33
2.	Customer service + PA kur	5	16,67
3.	Teller	4	13,33
4.	Satpam	4	13,33
5.	Office boy	4	13,33
6.	Sopir	3	10
Total		30	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jabatan mantri sebanyak 10 pegawai dengan presentase 33,33% pada Bank BRI unit Muara Enim.

3. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum penulis melakukan uji regresi linear berganda dan uji hipotesis, maka terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terhadap kualitas data dari hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang diajukan, hal ini digunakan untuk mengetahui apakah data tersebut layak atau tidak untuk digunakan pada uji regresi linear berganda.

a. Hasil Pengujian Validitas Data

Uji validitas yang digunakan adalah *Corrected Item-Total Correlation* yaitu analisis dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir, dan melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi yang *overestimated* (Sugiyono, 2013:115). Pada metode *Cronbach's Alpha* nilai R-hitung diwakili oleh nilai *Corrected Item-Total Correlation*, dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows Versi 22.0*.

Selanjutnya pengujian validitas data dengan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi (α) = 5% (0,05). Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 30 responden, maka $r\text{-tabel} (n-2) = (30-2) = 28$ maka $r\text{-tabel} = 0,361$. Sedangkan kriteria pengujian (Sugiyono, 2013:116) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r -hitung) \geq r -tabel, maka instrumen dikatakan valid.
- 2) Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r -hitung) $<$ r -tabel, maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid.

Tabel IV.5

Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Item-item	r hitung	r tabel ($\alpha = 5\%$)	Kriteria	Hasil Uji
$X_{1.1}$	0,383	0,361	r hitung $>$ r tabel	Valid
$X_{1.2}$	0,425	0,361	r hitung $>$ r tabel	Valid
$X_{1.3}$	0,370	0,361	r hitung $>$ r tabel	Valid
$X_{1.4}$	0,402	0,361	r hitung $>$ r tabel	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel IV.8 dapat terlihat bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* pada item-item variabel motivasi kerja (X_1) lebih besar daripada nilai r Product Moment (r -tabel), hal ini berarti bahwa semua item pada variabel motivasi kerja (X_1) tersebut dinyatakan valid pada taraf nyata (α) = 5% dan dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

Tabel IV.6
Hasil Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja(X₂)

Item-item	r_{hitung}	r_{tabel} (α = 5 %)	Kriteria	Hasil Uji
X _{2.1}	0,383	0,361	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid
X _{2.2}	0,378	0,361	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid
X _{2.3}	0,390	0,361	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel IV.9 dapat terlihat bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* pada item-item variabel disiplin kerja (X₂) lebih besar daripada nilai r Product Moment (r-tabel), hal ini berarti bahwa semua item pada variabel disiplin kerja (X₂) tersebut dinyatakan valid pada taraf nyata (α) = 5% dan dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

Tabel IV.7
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item-item	r_{hitung}	$r_{\text{tabel}}(\alpha = 5\%)$	Kriteria	Hasil Uji
Y.1	0,427	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
Y.2	0,403	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
Y.3	0,534	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel IV.10 dapat terlihat bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* pada item-item variabel kinerja pegawai (Y) lebih besar daripada nilai r Product Moment (r -tabel), hal ini berarti bahwa semua item pada variabel kinerja pegawai (Y) tersebut dinyatakan valid pada taraf nyata (α) = 5% dan dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

b. Hasil Pengujian Reliabilitas Data

Pengujian Reliabilitas Data yang akan digunakan dalam penelitian ini, akan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. *Cronbach's Alpha* sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau skor rentangan (misal 0-20, 0-50). Untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. (Husein Umar, 2002:131)

Berdasarkan hasil pengujian *Cronbach's Alpha* dengan *SPSS for Windows versi 22,0*, diperoleh hasil pengujian reliabilitas variabel motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu sebagai berikut:

Tabel IV. 8
Hasil Uji Reliabilitas

Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Hasil Relibilitas
X_1	0,646	0,60	Reliable
X_2	0,637	0,60	Reliable
Y	0,642	0,60	Reliable

Sumber: Hasil pengolahan Data, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan seperti pada Tabel IV.11 terlihat bahwa semua nilai *Cronbach's Alpha* pada item-item pertanyaan variabel motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), kinerja pegawai (Y) berada di atas angka 0,60, maka seluruh variabel tersebut dinyatakan reliabel. Hal ini berarti bahwa semua variabel tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang reliabel pada analisis selanjutnya.

2. Gambaran Umum Jawaban Responden

a. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X1)

Deskripsi variabel motivasi kerja dijelaskan dari beberapa indikator yang telah dilakukan penilaian berupa pernyataan skala sikap oleh responden dari sangat tidak setuju (skor 1) sampai sangat setuju (skor 5). Analisis deskriptif dilakukan untuk mengungkapkan penilaian atau klasifikasi pada masing-masing indikator yang ada pada masing-masing variabel.

Variabel motivasi kerja diukur dengan 3 item pernyataan yang diperoleh dari 30 responden. Motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator bonus, suasana pekerjaan yang serasi, dan penempatan yang tepat. Adapun pernyataan indikator pada variabel motivasi kerja dalam penelitian ini sebagai berikut:

1) Indikator Bonus

Berikut tanggapan responden tentang variabel disiplin kerja indikator bonus dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 9
Tanggapan Responden tentang Bonus

Keterangan	Frekuensi	Persentase %
Sangat tidak setuju	1	3,3
Tidak setuju	2	6,7
Netral	7	23,3
Setuju	10	33,3
Sangat setuju	10	33,3
TOTAL	30	100

Sumber: Hasil pengolahan Data, 2016

Berdasarkan tabel IV.9 diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang menyatakan setuju dan sangat setuju pada indikator bonus sebesar 20 pegawai Bank unit Muara Enim dengan presentase 66,6%,

2) Indikator Suasana Pekerjaan yang Serasi

Berikut tanggapan responden tentang variabel disiplin kerja indikator suasana pekerjaan yang serasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.10

Tanggapan Responden tentang Suasana Pekerjaan yang Serasi

Keterangan	Frekuensi	Persentase %
Sangat tidak setuju	1	3,3
Tidak setuju	2	6,7
Netral	9	30,0
Setuju	13	43,3
Sangat setuju	5	16,7
TOTAL	30	100

Sumber: Hasil pengolahan Data, 2016

Berdasarkan tabel IV.10 diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang menyatakan setuju dan sangat setuju pada indikator suasana pekerjaan yang serasi sebesar 18 pegawai Bank BRI unit Muara Enim dengan presentase 60,0%.

3) Indikator Penempatan yang Tepat

Berikut tanggapan responden tentang variabel disiplin kerjaindikator penempatan yang tepat dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.11

Tanggapan Responden tentang Penempatan yang Tepat

Keterangan	Frekuensi	Persentase %
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	4	13,3
Netral	9	30,0
Setuju	13	43,3
Sangat setuju	4	13,3
TOTAL	30	100

Sumber: Hasil pengolahan Data, 2016

Berdasarkan tabel IV.11 diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden menjawab pertanyaan menjawab setuju dan sangat setuju pada indikator penempatan yang tepat sebesar 17 pegawai Bank BRI unit Muara Enim dengan presentase 56,6%.

b.Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X2)

Deskripsi variabel disiplin kerja dijelaskan dari beberapa indikator yang telah dilakukan penilaian berupa pernyataan skala sikap oleh responden dari sangat tidak setuju (skor 1) sampai sangat setuju (skor 5). Analisis deskriptif dilakukan untuk mengungkapkan penilaian atau klasifikasi pada masing-masing indikator yang ada pada masing masing variabel.

Variabel disiplin kerja diukur dengan 3 item pernyataan yang diperoleh dari 3 responden. Disiplin kerja merupakan suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator keteladanan pimpinan, pengawasan pimpinan, dan ketegasan. Adapun pernyataan indikator pada variabel disiplin kerja dalam penelitian ini sebagai berikut:

1) Indikator Keteladanan Pimpinan

Berikut tanggapan responden tentang variabel disiplin kerja indikator keteladanan pimpinan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 12
Tanggapan Responden tentang Keteladanan Pimpinan

Keterangan	Frekuensi	Persentase %
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	4	13,3
Netral	6	20,0
Setuju	16	53,3
Sangat setuju	4	13,3
TOTAL	30	100

Sumber: Hasil pengolahan Data, 2016

Berdasarkan tabel IV.12 diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang menyatakan setuju dan sangat setuju pada indikator keteladanan pimpinan sebesar 20 pegawai Bank BRI unit Muara Enim dengan tingkat presentase 66,6%.

2) Indikator Pengawasan Pimpinan

Berikut tanggapan responden tentang variabel disiplin kerjaindikator pengawasan pimpinandilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.13
Tanggapan Responden tentang Pengawas Pimpinan

Keterangan	Frekuensi	Persentase %
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	3	10,0
Netral	12	40,0
Setuju	10	33,3
Sangat setuju	5	16,7
TOTAL	30	100

Sumber: Hasil pengolahan Data, 2016

Berdasarkan tabel IV.13 diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang menyatakan netral, setuju, dan sangat setuju pada indikator pengawas pimpinan sebesar 27 pegawai Bank BRI unit Muara Enim dengan presentase 90,0%.

3) Indikator Ketegasan

Berikut tanggapan responden tentang variabel disiplin kerja indikator ketegasan dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 14
Tanggapan Responden tentang Ketegasan

Keterangan	Frekuensi	Persentase %
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	7	23,3
Netral	10	33,3
Setuju	10	33,3
Sangat setuju	3	10,0
TOTAL	30	100

Sumber: Hasil pengolahan Data, 2016

Berdasarkan tabel IV.14 diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang menyatakan netral, setuju, dan sangat setuju pada indikator ketegasan sebesar 23 pegawai Bank BRI unit Muara Enim dengan presentase 76,6%.

c. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai(Y)

Deskripsi variabel kinerja pegawai dijelaskan dari beberapa indikator yang telah dilakukan penilaian berupa pernyataan skala sikap oleh responden dari sangat tidak setuju (skor 1) sampai dengan sangat setuju (skor 5). Analisis deskriptif dilakukan untuk mengungkapkan penilaian atau klasifikasi pada masing-masing indikator yang ada pada masing-masing variabel. Skor pada tiap indikator dari jumlah skor semua pertanyaan dalam satu variabel.

Variabel kinerja karyawan diukur dengan 3 item pertanyaan yang diperoleh dari 30 responden. Kinerja pegawai merupakan suatu prestasi kerja yang diukur berdasarkan hasil presentasi yang terjadi pada masa lalu yang kemudian ditetapkan sebagai standar untuk mengukur prestasi dimasa yang akan datang secara spesifik adalah sinegri dari pencapaian sasaran kerja dan instansi mencapai kerja yang optimal. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator standar, alat atau sarana, dan peluang. Adapun indikator kinerja pegawai didalam penelitian ini sebagai berikut:

1) Indikator Standar

Berikut tanggapan responden tentang variabel kinerja karyawan indikator standar dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.15
Tanggapan Responden tentang Standar

Keterangan	Frekuensi	Persentase %
Sangat tidak setuju	1	3,3
Tidak setuju	4	13,3
Netral	8	26,7
Setuju	13	43,3
Sangat setuju	4	13,3
TOTAL	30	100

Sumber: Hasil pengolahan Data, 2016

Berdasarkan tabel IV.15 diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang menyatakan setuju dan sangat setuju pada indikator standar pegawai pada Bank BRI unit Muara Enim sebesar 17 pegawai dengan presentase 56,6%.

2) Indikator Alat atau Sarana

Berikut tanggapan responden tentang variabel kinerja karyawan indikator alat atau sarana dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.16

Tanggapan Responden tentang Alat atau Sarana

Keterangan	Frekuensi	Persentase %
Sangat tidak setuju	1	3,3
Tidak setuju	2	6,7
Netral	9	30,0
Setuju	13	43,3
Sangat setuju	5	16,7
TOTAL	30	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2016

Berdasarkan tabel IV.16 diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang menyatakan setuju dan sangat setuju pada indikator alat atau sarana pada Bank BRI unit Muara Enim sebesar 18 pegawai dengan tingkat presentase 60,0%.

3) Indikator Peluang

Berikut tanggapan responden tentang variabel kinerja karyawan indikator peluang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.17

Tanggapan Responden tentang Waktu yang diperlukan

Keterangan	Frekuensi	Persentase %
Sangat tidak setuju	2	6,7
Tidak setuju	2	6,7
Netral	8	26,7
Setuju	11	36,7
Sangat setuju	7	23,3
TOTAL	30	100

Sumber: Hasil pengolahan Data, 2016

Berdasarkan tabel IV.17 diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang menyatakan setuju dan sangat setuju pada indikator peluang pada Bank BRI unit Muara Enim sebesar 18 pegawai dengan tingkat presentase 60,0%.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Berikut ini akan dilakukan analisis data yang terdiri dari uji regresi linear berganda dan uji hipotesis. Dalam melakukan analisis data ini, penulis dengan menggunakan bantuan program *SPSS for Windows versi 22.0* sebagai berikut.

Tabel IV.18
Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	4,176	1,387	
Motivasi Kerja	0,463	0,373	0,452
Disiplin Kerja	0,240	1,237	0,524

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2016

Berdasarkan Tabel IV175 seperti tersebut di atas diperoleh nilai konstanta (constant) sebesar 4,176 dan koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X1) adalah sebesar 0,463, Disiplin Kerja (X2) adalah sebesar 0,240, sehingga dapat dibentuk suatu persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = 4,176 + 0,463 X_1 + 0,240 X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Maka diperoleh nilai Konstanta sebesar 4,176 artinya jika tidak ada motivasi, dan disiplin maka skor kinerja adalah 4,176

- a. Variabel Motivasi Kerja (X_1) mempunyai nilai koefisien regresi b_1 sebesar 0,463 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Motivasi Kerja, akan meningkatkan skor Kinerja Pegawai 0,463 dengan asumsi Disiplin Kerja (X_2) tetap/konstan.
- b. Variabel Disiplin Kerja (X_2) mempunyai nilai koefisien regresi b_2 sebesar 0,240 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Disiplin Kerja, akan meningkatkan skor Kinerja Pegawai 0,240 dengan asumsi Motivasi Kerja (X_1) tetap/konstan.

4. Uji Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis secara bersama/simultan (Uji F)

1) Menentukan Hipotesis

H_0 : Variabel bebas (motivasi kerja dan disiplin kerja) tidak mempunyai pengaruh yang terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

H_a : variabel bebas (motivasi kerja dan disiplin kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

2) Menentukan Taraf Nyata

Tingkat signifikan sebesar 5%, taraf nyata dari t tabel ditentukan dari derajat bebas (df) = $n-k-1 = 30-2-1$ maka $30 - 2 = 28$, dan $2- 1 = 1$, dengan kemudian untuk F tabel = 4,20

3) Menarik Kesimpulan

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Tabel IV.19

Hasil Hipotesis Secara Bersama/ Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	0,531	2	0,475	17,360	0,000 ^b
Residual	17,686	27	0,655		
Total	18,211	29			

Sumber: Hasil Pengolahan Data Berdasarkan SPSS Versi 22, 2016

Berdasarkan tabel IV.19 diketahui bahwa nilai F_{hitung} dari tingkat kesalahan (α) = 5% = 0,05 dan derajat kebebasan (df). = $n-k-1 = 30 - 2 - 1$ maka $30 - 2 = 28$, dan $2 - 1 = 1$. Jadi nilai F_{tabel} adalah 4,20.

Dengan demikian terdapat hasil yaitu:

$F_{hitung}(17,360) > F_{tabel}(4,20)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Adanya pengaruh Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerjasecara simultan terhadap Kinerja Pegawai Bank BRI Unit Muara Enim.

Dengan demikian berarti secara simultan hipotesis berpengaruh.

b. Pengujian Hipotesis Secara Parsial/Individual (Uji t)

1) Merumuskan Hipotesis

H_0 : Variabel bebas (motivasi kerja dan disiplin kerja) tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

H_a : Variabel bebas (motivasi kerja dan disiplin kerja) tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

2) Menentukan Taraf Nyata

Tingkat signifikan sebesar $5\% = 0,05$, taraf nyata dari t tabel ditentukan derajat bebas (df) = $n - 2$ maka $30 - 2 = 28$, dengan demikian t tabel adalah 2,048.

3) Menarik Kesimpulan

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel IV.20
Hasil Hipotesis secara parsial/individual (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,176	1,387		3,715	0,001
Motivasi	0,463	0,373	0,452	3,265	0,001
Disiplin Kerja	0,240	1,237	0,524	2,845	0,002

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2016

Berdasarkan tabel IV.19 diketahui bahwa nilai t_{hitung} dari penelitian ini yaitu untuk $X_1 = 3,265$, $X_2 = 2,845$. Sedangkan nilai t_{tabel} penelitian ini yaitu 2,048. Maka terdapat hasil yaitu:

- 1) Untuk X_1 : $t_{hitung}(3,265) > t_{tabel}(2,048)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ada pengaruh antara Motivasi Kerja, secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Bank BRI Unit Muara Enim. Dengan demikian berarti secara parsial hipotesis berpengaruh.

- 2) Untuk X_2 : $t_{hitung}(2,845) > (2,048) t_{tabel}$ maka H_a diterimadan H_0 ditolak. Ada pengaruh antara Disiplin Kerjasecara parsial terhadap Kinerja Pegawai Bank BRI Unit Muara Enim. Dengan demikian berarti secara parsial hipotesis berpengaruh.

c. Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketetapan paling baik dalam regresi linier dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan variabel bebas (X). Maka $R^2 = (1-k) / (n-k)$, jika $k > 1$, maka R^2 akan bernilai negatif (Ghozali, 2005:87).

Tabel IV.21

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,161 ^a	0,416	0,146	0,809

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2016

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas, besarnya nilai R^2 dalam model regresi diperoleh sebesar 0,416. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel Independen yaitu

Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerjaterhadap variabel Dependen yaitu Kinerja Pegawai yang dapat diterangkan oleh persamaan ini sebesar 41,6%. Sedangkan sisanya sebesar 58,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

d. Pembahasan

1) Motivasi Kerja

Bedasarkan jawaban responden terhadap indikator Bonus, Suasana Pekerjaan yang Serasi dan penempatan yang Tepat sebagian besar responden memberikan jawaban setuju hal ini berarti sebagian besar karyawan sepakat/setuju bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh indikator-indikator tersebut dan bonus yang diberikan ,suasana kerja yang serasi dan penempatan sudah tepat sesuai dengan keinginan karyawan

2) Disiplin Kerja

Bedasarkan jawaban responden terhadap indikator keteladanan pimpinan, Pengawasan Pimpinan , dan Ketegasan pimpinan responden menyatakan setuju .hal ini berarti sebagian besar responden setuju bahwa Disiplin kerja dipengaruhi oleh indikator-indikator tersebut dan keteladanan pimpinan,pengawasan pimpinan,ketegasan pimpinan sesuai dengan keinginan karyawan.

3) kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden indikator Standar ,indikator Alat atau Sarana , Peluang sebagian besar responden menyatakan setuju hal ini berarti sebagian besar karyawan setuju bahwa kinerja dipengaruhi oleh indikator-indikator tersebut dan standar ,alat atau sarana ,dan peluang sudah tepat sesuai dengan keinginan karyawan.

8. Perbandingan Penelitian Terdahulu

Tabel IV. 22

Perbandingan Penelitian Terdahulu

NO.	KETERANGAN	NAMA	NAMA	NAMA
1	Nama Peneliti	Redianto (2014)	Setiadi (2015)	Elfran (2017)
2	Rumusan Masalah	Adakah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Jaya Kencana Palembang	Adakah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Laras Karya Kahuripan di Kabupaten Pali	Adakah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bank BRI Unit Muara Enim
3	Jenis Penelitian	Asosiatif	Asosiatif	Asosiatif
4	Variabel	Motivasi kerja dan disiplin kerja	Motivasi kerja dan disiplin kerja	Motivasi kerja dan disiplin kerja
5	Data yang Digunakan	Primer dan sekunder	Primer dan sekunder	Primer dan sekunder
6	Teknik Pengumpulan Data	Kuesioner dan dokumentasi	Kuesioner dan dokumentasi	Kuesioner dan dokumentasi
7	Teknik Analisis	Regresi linier berganda	Regresi linier berganda	Regresi linier berganda
8	Hasil Penelitian	Terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Jaya Kencana Palembang sebesar 0,91	Terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Laras Karya Kehuripan di kabupaten Pali sebesar 0,904	Hasil perhitungan uji F semua variabel berpengaruh secara signifikan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,360 > 4,20$). Hasil perhitungan uji t variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,265 > 2,048$). Kemudian variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,845 > 2,048$)

Sumber: Redianto (2014), Setiadi (2015), Elfran (2017)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang dilakukan maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) unit Tajung Baru Muara Enim Hal ini dibuktikan dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan peneliti memberikan saran untuk berkembangnya ilmu dan penelitian kedepannya diharapkan peneliti selanjutnya menggunakan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai, mencari responden lain, menambah lebih banyak responden yang dijadikan sampel. Disiplin dengan cara membuat peraturan tertulis yang dipasang pada masing-masing meja karyawan, hal ini dilakukan untuk mengiatkan agar karyawan dapat bekerja secara optimal ataupun dapat memasang CCTV saat jam kerja sehingga dapat meningkatkan dapat memantau karyawan dan mengurangi banyaknya karyawan yang mengobrol saat jam kerja berlangsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo persada
- Program Starata Satu.(2014). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*. Palembang:Fakultas ,Ekonomi dan Bisnis UMPalembang.
- Redianto.(2014). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan cv. Jaya kencana Palembang* .Skripsi tidak diterbitkan.Palembang:Program studi Manajemen,Universitas Bina Darma.
- Rifai,Rusdi A.(2009). *Pengantar Manajemen*. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMPalembang.
- Sutiadi.(2015). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT.Laras karya kahuripan di kabupaten pali*.Skripsi tidak diterbitkan. Palembang: Program studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sutrisno, Edy.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Grup.
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2014). *Metode penelitian Kualitatif kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Teguh, Wahyu. (2013). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai manomi Garment di Kabupaten Sukabumi* .Skripsi tidak diterbitkan.Program studi Manajemen.
- Wibowo, (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

**DAFTAR PERTANYAAN (KUESIONER) PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK RAKYAT INDONESIA
UNIT TANJUNG BARU MUARA ENIM**

Mohon bantuan Bapak/ibu/saudara untuk berkenan menjawab setiap pertanyaan sesuai dengan kenyataan yang ada. Jawaban dapat diberikan dengan memberikan tanda pada salah satu pilihan yang tersedia. Jawaban tersebut tidak akan dipublikasikan dan hanya semata-mata untuk kepentingan ilmiah. Terima kasih

1. Identitas Peneliti

Nama : Elfran Tonika
NIM : 21 2012 180
Jurusan : Ekonomi Manajemen

2. Petunjuk Pengisian

Mohon responden memberikan tanda (\checkmark) pada kotak jawaban yang telah disediakan dengan jawaban yang dianggap sesuai dengan keadaan yang ada.

Keterangan :

SS	: Sangat Setuju	TS	: Tidak Setuju
S	: Setuju	STS	: Sangat Tidak Setuju
N	: Netral		

3. Identitas Responden

a. Identitas responden :

b. Jenis kelamin : () Laki-laki () Perempuan

c. Usia : a. < 20 tahun . (c). 30-40 tahun.
b 20-30 tahun. (d). > 40 tahun.

d. Pendidikan : A.SMA B.Diploma 3
C.strata 1 D.lainya

e. jabatan : A. Mantri D.customer service+PA kur
B.Teller E.Sopir
c.Office Boy F.Satpam

VARIABEL KINERJA

NO	PERTANYAAN	PILIHAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Umpun Balik yang di lakukan pimpinan terhadap karywan Bank BRI unit Muara Enim telah berjalan dengan baik.					
2	Alat dan Sarana yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai Bank BRI unit Muara Enim					
3	Pimpinan memberikan peluang bagi pegawai Bank BRI unit Muara Enim untuk menunjukan prestasi kerjanya					

Variabel Motivasi

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1	Setiap pegawai mendapatkan bonus apabila Bank BRI unit Muara Enim mencapai target					
2	Suasana pekerjaan yang serasi dapat meningkatkan kinerja pegawai Bank BRI unit Muara Enim					
3	Penempatan yang tepat akan meningkatkan kinerja pegawai Bank BRI unit Muara Enim					

VARIABEL DISPLIN

NO	PERNYATAAN	PILIHAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pimpinan telah melaksanakan pengawasan dengan baik terhadap pegawai Bank BRI unit Muara Enim					
2	Pimpinan selalu datang tepat waktu					
3	Pimpinan Bank BRI unit Muara Enim memiliki ketegasan dalam menindak pegawai yang tidak disiplin					

RESP	MOTIVASI KERJA (X1)				Total	Rata-Rata	DISIPLIN KERJA (x2)			Total	Rata-Rata	KINERJA KARYAWAN (Y)			Total	Rata-Rata
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4			X2.1	X2.2	X2.3			Y1	Y2	Y3		
1	3	5	2	3	13	3.25	3	3	2	8	2.67	3	4	3	10	3.33
2	5	4	4	2	15	3.75	2	2	4	8	2.67	2	4	3	9	3.00
3	4	1	3	4	12	3.00	4	3	2	9	3.00	4	4	2	10	3.33
4	5	5	3	4	17	4.25	4	3	2	9	3.00	2	4	3	9	3.00
5	3	4	1	3	11	2.75	2	3	2	7	2.33	2	3	4	10	3.33
6	3	3	4	3	13	3.25	1	3	2	10	3.33	4	2	4	10	3.33
7	5	4	5	4	18	4.50	4	3	3	10	3.33	2	3	4	12	4.00
8	5	3	4	4	16	4.00	3	5	3	13	4.33	4	4	5	13	4.33
9	5	2	5	5	17	4.25	4	4	3	11	3.67	2	3	5	13	4.33
10	4	4	4	4	16	4.00	3	3	2	8	2.67	2	3	3	9	3.00
11	5	3	4	3	15	3.75	4	4	3	11	3.67	4	3	3	10	3.33
12	3	3	3	2	11	2.75	2	4	2	8	2.67	4	5	3	12	4.00
13	4	1	4	3	12	3.00	2	4	4	10	3.33	4	3	4	11	3.67
14	4	4	4	3	14	3.50	3	5	1	13	4.33	2	4	3	9	3.33
15	2	5	4	2	13	3.25	1	4	2	11	3.67	4	4	4	12	4.00
16	5	4	4	4	17	4.25	2	5	3	11	3.67	5	5	5	15	5.00
17	4	5	3	2	14	3.50	1	3	4	11	3.67	4	5	4	13	4.33
18	1	4	2	3	10	2.50	4	5	4	13	4.33	3	4	2	9	3.00
19	5	4	3	4	16	4.00	1	4	5	14	4.67	4	3	3	9	3.33
20	4	4	4	5	17	4.25	2	4	4	12	4.00	2	2	1	6	2.00
21	3	4	3	4	14	3.50	3	4	3	10	3.33	4	4	4	12	4.00
22	3	4	3	5	15	3.75	1	3	2	9	3.00	2	3	5	10	3.33
23	4	5	3	3	15	3.75	2	2	4	8	2.67	4	3	4	11	3.67
24	4	4	5	4	17	4.25	4	3	4	11	3.67	1	1	1	3	1.00
25	2	5	3	4	14	3.50	2	4	2	12	4.00	5	4	4	13	4.33
26	5	3	4	4	16	4.00	2	3	4	12	4.00	4	5	5	14	4.67
27	4	5	4	3	16	4.00	2	4	4	13	4.33	3	4	5	12	4.00
28	4	4	5	4	17	4.25	4	2	3	9	3.00	3	5	4	12	4.00
29	5	4	5	5	19	4.75	1	3	4	11	3.67	2	4	4	10	3.33
30	4	4	4	4	16	4.00	1	5	3	14	4.67	4	4	5	13	4.33

42	5	5	4	4	18	4.5	5	5	5	4	19	4.75	4	4	4	2	14	3.5
43	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	2	14	3.5
44	5	5	4	5	19	4.75	3	4	4	4	15	3.75	4	4	4	4	16	4
45	4	1	1	4	10	2.5	5	4	5	4	18	4.5	4	2	4	4	14	3.5
46	4	4	4	4	16	4	3	3	5	4	15	3.75	4	2	4	4	14	3.5
47	4	4	4	4	16	4	3	3	5	4	15	3.75	4	4	4	3	15	3.75
48	4	4	4	4	16	4	4	4	4	3	15	3.75	4	4	4	2	14	3.5
49	4	4	3	4	15	3.75	1	2	4	2	9	2.25	4	5	3	2	14	3.5
50	4	5	4	5	18	4.5	4	2	3	2	11	2.75	4	2	4	4	14	3.5
51	4	4	3	4	15	3.75	4	3	3	3	13	3.25	4	4	3	3	14	3.5
52	4	5	4	4	17	4.25	4	4	4	4	16	4	2	2	3	3	10	2.5
53	5	5	5	5	20	5	2	5	5	4	16	4	2	2	3	3	10	2.5
54	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16	4	3	4	2	3	12	3
55	3	3	5	4	15	3.75	4	4	4	3	15	3.75	4	4	2	2	12	3
56	5	5	5	4	19	4.75	3	4	4	3	14	3.5	3	2	3	3	11	2.75
57	5	5	5	5	20	5	5	5	4	4	18	4.5	2	2	2	2	8	2
58	4	4	3	4	15	3.75	3	3	3	3	12	3	3	3	2	2	10	2.5
59	4	4	4	3	15	3.75	4	2	3	2	11	2.75	2	2	2	2	8	2
60	5	5	5	5	20	5	3	3	3	3	12	3	2	2	2	2	8	2
61	4	4	4	4	16	4	4	4	4	3	15	3.75	3	3	2	2	10	2.5
62	4	4	4	4	16	4	2	4	4	4	14	3.5	2	2	2	4	10	2.5
63	5	5	5	5	20	5	4	4	4	3	15	3.75	3	3	3	2	11	2.75
64	1	4	4	4	13	3.25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16	4
65	5	5	5	5	20	5	3	3	4	3	13	3.25	3	2	2	2	9	2.25

NO. RESP	MOTIVASI (X1)				TOTAL	RATA-RATA	DISIPLIN (X2)				TOTAL	RATA-RATA	KINERJA (Y)				TOTAL	RATA-RATA
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4			X2.1	X2.2	X2.3	X2.4			Y1	Y2	Y3	Y4		
1	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16	4	4	2	4	3	13	3.25
2	4	4	4	4	16	4	3	4	4	3	14	3.5	4	4	3	4	15	3.75
3	4	4	3	4	15	3.75	3	3	3	3	12	3	4	4	4	4	16	4
4	4	4	4	4	16	4	3	4	4	3	14	3.5	4	2	3	4	13	3.25
5	4	4	4	4	16	4	3	3	3	3	12	3	4	3	4	4	15	3.75
6	4	4	4	4	16	4	3	3	4	3	13	3.25	3	4	4	4	15	3.75
7	4	4	4	4	16	4	3	3	4	3	13	3.25	4	4	4	3	15	3.75
8	4	4	4	4	16	4	2	3	4	3	12	3	4	4	4	4	16	4
9	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	15	3.75	3	2	4	3	12	3
10	4	4	4	4	16	4	3	4	4	3	14	3.5	2	2	3	3	10	2.5
11	4	4	4	4	16	4	2	3	4	3	12	3	2	2	3	3	10	2.5
12	4	4	4	4	16	4	2	3	4	3	12	3	4	4	4	2	14	3.5
13	4	4	4	4	16	4	2	4	3	3	12	3	4	4	4	4	16	4
14	5	4	4	4	17	4.25	3	3	4	3	13	3.25	4	2	4	2	12	3
15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16	4	3	2	4	2	11	2.75
16	4	4	3	4	15	3.75	2	3	3	4	12	3	3	2	4	2	11	2.75
17	4	4	4	4	16	4	2	4	2	3	11	2.75	2	2	2	1	7	1.75
18	5	5	5	5	20	5	3	3	4	4	14	3.5	4	5	2	1	12	3
19	4	5	1	5	15	3.75	4	5	5	4	18	4.5	4	4	3	4	15	3.75
20	4	4	4	5	17	4.25	5	5	5	5	20	5	5	4	4	3	16	4
21	1	4	4	4	13	3.25	2	3	4	3	12	3	4	4	4	4	16	4
22	4	4	1	4	13	3.25	1	4	4	4	13	3.25	3	2	2	4	11	2.75
23	4	5	4	5	18	4.5	4	4	4	4	16	4	4	4	5	4	17	4.25
24	4	4	5	5	18	4.5	3	4	4	4	15	3.75	4	4	4	3	15	3.75
25	1	4	4	5	14	3.5	2	3	4	3	12	3	2	1	2	1	6	1.5
26	4	5	5	4	18	4.5	3	4	5	4	16	4	4	4	4	4	16	4
27	4	4	4	4	16	4	3	4	1	3	11	2.75	2	1	1	3	7	1.75
28	4	4	4	5	17	4.25	3	4	4	3	14	3.5	4	4	5	2	15	3.75
29	4	4	4	4	16	4	3	4	4	3	14	3.5	4	4	3	4	15	3.75
30	4	4	2	4	14	3.5	5	5	5	5	20	5	4	4	4	4	16	4
31	4	4	4	5	17	4.25	2	4	2	3	11	2.75	4	3	3	4	14	3.5
32	4	1	3	4	12	3	2	3	4	1	10	2.5	4	4	5	4	17	4.25
33	5	4	4	4	17	4.25	3	4	3	3	13	3.25	4	4	2	2	12	3
34	4	4	4	4	16	4	2	4	3	3	12	3	4	2	2	3	11	2.75
35	5	5	5	5	20	5	2	4	4	4	14	3.5	4	2	2	2	10	2.5
36	4	4	4	4	16	4	4	5	5	4	18	4.5	4	2	5	4	15	3.75
37	5	5	5	5	20	5	1	2	4	2	9	2.25	4	2	3	2	11	2.75
38	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16	4	4	2	5	4	15	3.75
39	4	4	4	4	16	4	4	4	5	4	17	4.25	4	2	4	3	13	3.25
40	4	5	4	4	17	4.25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16	4
41	4	4	1	4	13	3.25	3	2	4	3	12	3	4	4	2	2	12	3

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71

```

FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X2.1 X2.2 X2.3 Y1 Y2 Y3
/NTILES=4
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Notes

Output Created		15-DEC-2016 11:43:57
Comments		
Input	Active Dataset	ELFRAN
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	30
Missing Value Handling	File	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		<pre> FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X2.1 X2.2 X2.3 Y1 Y2 Y3 /NTILES=4 /ORDER=ANALYSIS. </pre>
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,08

[ELFRAN]

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X2.1	X2.2	X2.3	Y1	Y2	Y3
N	Valid	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Percentiles	25	3,0000	3,0000	3,0000	3,0000	3,0000	2,7500	3,0000	3,0000	3,0000
	50	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	3,5000	3,0000	4,0000	4,0000	4,0000
	75	5,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,2500

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	3,3	3,3	3,3
	tidak setuju	2	6,7	6,7	10,0
	netral	7	23,3	23,3	33,3
	setuju	10	33,3	33,3	66,7
	sangat setuju	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	1	3,3	3,3	3,3
tidak setuju	2	6,7	6,7	10,0
netral	9	30,0	30,0	40,0
setuju	13	43,3	43,3	83,3
sangat setuju	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	4	13,3	13,3	13,3
netral	9	30,0	30,0	43,3
setuju	13	43,3	43,3	86,7
sangat setuju	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	4	13,3	13,3	13,3
netral	6	20,0	20,0	33,3
Valid setuju	16	53,3	53,3	86,7
sangat setuju	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	3	10,0	10,0	10,0
netral	12	40,0	40,0	50,0
Valid setuju	10	33,3	33,3	83,3
sangat setuju	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	7	23,3	23,3	23,3
netral	10	33,3	33,3	56,7
Valid setuju	10	33,3	33,3	90,0
sangat setuju	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	1	3,3	3,3	3,3
tidak setuju	4	13,3	13,3	16,7
Valid netral	8	26,7	26,7	43,3
setuju	13	43,3	43,3	86,7
sangat setuju	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	3,3	3,3	3,3
tidak setuju	2	6,7	6,7	10,0
netral	9	30,0	30,0	40,0
setuju	13	43,3	43,3	83,3
sangat setuju	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	2	6,7	6,7	6,7
tidak setuju	2	6,7	6,7	13,3
netral	8	26,7	26,7	40,0
setuju	11	36,7	36,7	76,7
sangat setuju	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
 The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could not be mapped to a valid backend locale.
 DATASET NAME ELFRAN.
 REGRESSION
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT Y
 /METHOD=ENTER X1 X2.

Regression

Notes

Output Created		15-DEC-2016 11:07:55
Comments		
Input	Active Dataset	ELFRAN
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	30
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2.
Resources	Processor Time	00:00:00,06
	Elapsed Time	00:00:00,08
	Memory Required	1636 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[ELFRAN]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,161 ^a	,416	,146	,809

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,531	2	,475	17,360	,000 ^b
	Residual	17,680	27	,655		
	Total	18,211	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,176	1,387		3,715	,001
	Motivasi Kerja	,463	,373	,452	3,265	,001
	Disiplin Kerja	,240	1,237	,524	2,845	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
 The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could not be mapped to a valid backend locale.

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Notes

Output Created		15-DEC-2016 10:54:59
Comments		
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
Input	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	30
	File	
	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY
		/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4
		/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
		/MODEL=ALPHA
		/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
		/SUMMARY=TOTAL.
	Processor Time	00:00:00,02
Resources	Elapsed Time	00:00:00,02

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,646	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	3,8667	1,07425	30
X1.2	3,8000	1,06350	30
X1.3	3,6333	,96431	30
X1.4	3,5667	,89763	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	11,2450	2,840	,383	,199 ^a
X1.2	11,0667	5,168	,425	,661
X1.3	11,2333	2,875	,370	,233 ^a
X1.4	11,4924	3,871	,402	,048

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14,8667	5,016	2,23966	4

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes

Output Created		15-DEC-2016 10:30:32
Comments		
Input	Active Dataset	ELFRAN
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	30
	File	
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,03

[ELFRAN]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,637	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	3,6667	,88409	30
X2.2	3,5667	,89763	30
X2.3	3,3000	,95231	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	6,8667	2,257	,383	,483
X2.2	6,9667	2,201	,378	,445
X2.3	7,2333	1,909	,390	,337

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
10,5333	3,844	1,96053	3


```

RELIABILITY
/VARIABLES=Y1 Y2 Y3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes

Output Created		15-DEC-2016 10:35:28
Comments		
	Active Dataset	ELFRAN
	Filter	<none>
	Weight	<none>
Input	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	30
	File	
	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling		Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	Cases Used	
		RELIABILITY
		/VARIABLES=Y1 Y2 Y3
		/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
		/MODEL=ALPHA
		/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
		/SUMMARY=TOTAL.
	Processor Time	00:00:00,02
Resources	Elapsed Time	00:00:00,02

[ELFRAN]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,642	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	3,5000	1,00858	30
Y2	3,6333	,96431	30
Y3	3,6333	1,12903	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	7,2667	3,099	,427	,577
Y2	7,1333	3,292	,403	,608
Y3	7,1333	2,464	,534	,420

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
10,7667	5,633	2,37346	3

Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Tabel r untuk df = 151 - 200

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41		0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42		0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43		0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44		0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45		0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46		0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47		0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48		0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49		0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50		0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51		0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52		0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53		0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54		0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55		0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56		0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57		0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58		0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59		0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60		0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61		0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62		0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63		0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64		0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65		0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66		0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67		0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68		0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69		0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70		0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71		0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72		0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73		0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74		0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75		0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76		0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77		0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78		0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79		0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80		0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH DALEMBANG

LEMBAGA BAHASA

Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263

Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637

email. lembagabahasaump@yahoo.co.id



TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : Elfran Tonika
Place/Date of Birth : Muara Enim, January 09th 1994
Test Times Taken : +3
Test Date : December 26th, 2015

Scaled Score

Listening Comprehension : 41
Structure Grammar : 34
Reading Comprehension : 45
OVERALL SCORE : 450

Palembang, December 28th, 2015

Head of Language Institute

Rini Susanti, S.Pd.,M.A

No. 800/TEA FE/LB/UMP/XII/2015

NBM/NIDN. 1164932/0210098402

123 certificates



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN FAKULTAS MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
STATUS TERAKREDITASI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PLAJU

No. 118/H-4/LPKKN/UMP/XI/2016

Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang menerangkan bahwa:

Nama : ELFRAN TONIKA
Nomor Pokok Mahasiswa : 212012180
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Tempat Tgl. Lahir : MUARA ENIM, 09-01-1994

telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata Tematik Posdaya Angkatan ke-11 yang dilaksanakan dari tanggal 20 Juli sampai dengan 3 September 2016 bertempat di:

Kelurahan/Desa : TALANG PUTERI (A)
Kecamatan : PLAJU
Kota/Kabupaten : PALEMBANG
Dinyatakan : Lulus

Palembang, 17 September 2016
Rektor,



Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M.
NBM/MDN. 743462/0230106301

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

Unggul dan Islami



Sertifikat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : EFRAN TONIKA
NIM : 212012180
PROGRAM STUDI : Manajemen

Yang dinyatakan HAFAL / TAHFIDZ (20) Surat Juz Amma
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, 2016, الإثنين, 17 أكتوبر,
n. Dekan

Wakil Dekan IV



Purmansyah Ariadi, S.Ag., M.Hum
NBM/NIDN : 731454/0215126902

SURAT KETERANGAN
No. 082/Abstract/LB/UMP/II/2017

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Masagus Sulaiman, S.Pd. M.Pd.
Status : Dosen FKIP UMP Program Studi Bahasa Inggris
NIDN : 0203107901
Alamat : Jl. Padmajaya. No. 121 A. 9/10 Ulu Plaju
No Telpon : 081278781709

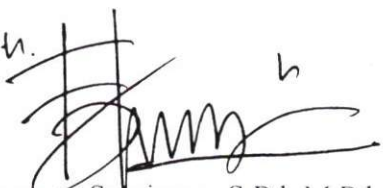
Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa dengan:

Nama : Elfran Tonika
NIM : 212012180
Judul skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia unit Muara Enim.

Telah dikoreksi terjemahan abstraknya sehingga telah memenuhi kriteria penulisan abstrak dalam Bahasa Inggris.

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 02 Februari 2017

an. 
Masagus Sulaiman, S.Pd. M.Pd.

BIODATA PENULIS

Nama : Elfran Tonika
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/Tanggal Lahir : Muara Enim/09 januari 1994
Kewarganegaraan : Indonesia
Status Perkawinan : Belum Menikah
Agama : Islam
Alamat Lengkap : jln kh syehyahyah rt:002 rw:006

PENDIDIKAN FORMAL

NO	Nama Pendidikan	Jurusan	Tempat	STTB/Ijazah Tahun
1	Tk Ywka	-	Muara Enim	2000
2	SD Negeri 15	-	Muara Enim	2006
3	SMP Negeri 2	-	Muara Enim	2009
4	SMA Negeri 2	IPS	Muara Enim	2012
5	Universitas Muammadiyah	Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia	Palembang	2017

BIODATA PENULIS



Nama : Elfran Tonika
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/Tanggal Lahir : Muara Enim/09 januari 1994
Kewarganegaraan : Indonesia
Status Perkawinan : Belum Menikah
Email : efranump@gmail.com
Agama : Islam
Alamat Lengkap : Jln kh svehyahyah rt:002 rw:006

PENDIDIKAN FORMAL

NO	Nama Pendidikan	Jurusan	Tempat	STTB/Ijazah Tahun
1	Tk Ywka	-	Muara Enim	2000
2	SD Negeri 15	-	Muara Enim	2006
3	SMP Negeri 2	-	Muara Enim	2009
4	SMA Negeri 2	IPS	Muara Enim	2012
5	Universitas Muammadiyah	Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia	Palembang	2017



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPS

NAMA MAHASISWA	Elfran Tonika	PEMBIMBING :	
NIM	21 2012 180	KETUA	Hj Maftubah Nurrahmi, S.E., M.Si
PROGRAM STUDI	Manajemen	ANGGOTA	
JUDUL SKRIPSI	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Unit Muara Enim		

NO.	TGL BENTUK/KOMPLETAS	MATERI YANG DIBIMBING	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1.	15-12-17	Bab I - III			Perbaiki
2.		Latar Belakang, Metodologi			
3.	21-12-17	Bab - III			Ace
4.		Ace			
5.	04-01-17	Bab IV			Perbaiki
6.		Analisis Data			
7.	10-01-17	Bab IV			Perbaiki
8.		Pengolahan Data			
9.	19-01-17	Bab IV			Perbaiki
10.		Pembahasan			
11.	23-01-17	Bab IV Ace			Ace
12.					
13.	30-01-17	Bab IV Ace			Ace
14.					
15.	01-02-17	Ace Bab I - IV			Ace
16.					

CATATAN :

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi, 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan.

Dikeluarkan di : Palembang
 Pada tanggal : / /
 dan Deputi
 Program Studi

 Hj. Maftubah Nurrahmi, S.E., M.Si

**PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk.
UNIT TANJUNG BARU**

Jalan Lingga Raya Kecamatan Lawang Kidul Muara Enim 31711
Telepon / Facs : 0734 – 454770

Muara Enim, 30 Desember 2016

Nomor : B. 002/KBU-11/LYI/XI/2016
Perihal : Surat Pernyataan Telah Melakukan
: Penelitian di BRI Unit Tanjung Baru
: Muara Enim

Kepada Yth Bapak
Ketua Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah
Di-
Tempat

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fahmy Xandius
Jabatan : Kepala Unit
Alamat : Jl Lingga Raya Kecamatan Lawang Kidul

Dengan ini menyatakan bahwa:

Nama : Elfran Tonika
Nim : 212012180
Jurusan : Ekonomi Manajemen

Memang telah melakukan penelitian di BRI Unit Tanjung Baru, dengan judul **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK RAKYAT INDONESIA UNIT TANJUNG BARU MUARA ENIM**. Penelitian tersebut telah dilaksanakan pada tanggal 19 Desember 2016 s.d 23 Desember 2016. Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk.
UNIT TANJUNG BARU MUARA ENIM

Mengetahui,



FAHMYXANDIUS

Kepala Unit



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

AKREDITASI

INSTITUSI PERGURUAN TINGGI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)

Nomor : 027/SK/BAN-PT/Akred/PT/I/2014 (B)
Nomor : 044/SK/BAN-PT/Akred/S/I/2014 (B)
Nomor : 044/SK/BAN-PT/Ak-XIII/S1/II/2011 (B)
Nomor : 005/BAN-PT/Ak-X/Dpl-III/VI/2010 (B)

Website: fe.um Palembang.ac.id

Email: febumpig@umpalembang.ac.id

Alamat : Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711) 511433 Faximile (0711) 518018



LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Hari / Tanggal : Rabu, 22 Februari 2017
Pukul : 13:00 s/d 17:00 wib
Nama : Elfran Tonika
NIM : 21 2012 180
Program Studi : Manajemen
Bidang Skripsi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Unit Tanjung Baru Muara Enim.

**TELAH DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN
PEMBIMBING SKRIPSI DAN DIPERKENANKAN
UNTUK MENGIKUTI WISUDA**

NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	Hj.Maftuhah Nurrahmi, S.E, M.Si	Pembimbing	8-3-2017	
2	Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si	Ketua Penguji	7/3 2017	
3	Hj.Maftuhah Nurrahmi, S.E, M.Si	Penguji 1		
4	Mardiana Puspasari, S.E., M.Si	Penguji 2		

Palembang, Februari 2017

Dekan,
Kepala Program Studi Manajemen



Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E, M.Si
NIDN : 0216057001

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BRI UNIT TANJUNG BARU MUARA ENIM

**ELFRAN TONIKA
NIM : 212012180**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
PALEMBANG**

ABSTRAK.

Elfran Tonika / 21 2012 180/2016 / the influence of motivation and work Discipline toward employee's performance at Bank Rakyat Indonesia unit Muara Enim
This research is formulated whether or not there was significant influence of Motivation and Work Discipline toward Employee's at Bank Rakyat Indonesia unit Muara Enim. This research was such an associative research. the population and samples of this research were 30 respondents. the researcher used total sampling technique in selecting the sample. Primary data and secondary data were used as sources of data of this research. In collecting the data, the researcher used questionnaires, in keeping with the analysis through multiple linear regression with the formula $y = -4,176 + 0,463 x_1 + 0,240 x_2$. It was known that $f_{count} (17,360) > f_{table} (4,20)$, so H_0 was rejected and H_a was accepted. It means that there was significant influence between motivation and work discipline simultaneously toward employee's performance. on the other side, $f_{count} (3,265) > t_{table} (2,845)$, so H_a was accepted and H_0 was rejected. It means that there was significant influence between motivation toward employee's performance, in which $t_{count} (2,845) > t_{table} (2,048)$, so H_0 was rejected and H_a was accepted. In this context, there was significant influence between work discipline and employee's performance.

Keywords: Motivation, work Discipline, Employee's Performance

PENDAHULUAN

Semua organisasi pastinya memiliki strategi-strategi khusus untuk mencapai tujuan organisasinya. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kerjasama dan keahlian antara individu untuk meningkatkan kinerjanya, untuk mencapai sasaran tersebut hendaknya organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja

pegawainya. Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai diantaranya adalah motivasi dan disiplin kerja.

Kinerja pada Bank Rakyat Indonesia unit Muara Enim belum baik dan masih sering keterlambatan dalam melayani masyarakat dikarenakan kurangnya disiplin karyawan dan jaringan internet yang sering eror. Setelah itu pimpinan kurang untuk mengukur kemajuan kinerja pada karyawan dan standar kerja pada karyawan Bank Rakyat Indonesia unit Muara Enim, sehingga berdampak peluang karyawan untuk menunjukkan prestasi kerjanya berkurang.

Pada PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) unit Tanjung baru Muara Enim dalam menjaga motivasi karyawan itu sudah jadi perhatian oleh divisi sumber daya manusia /HDR. Diantaranya kesempatan untuk seleksi karir untuk jenjang yang lebih tinggi. Program reward untuk karyawan berprestasi namun dalam beberapa hal tertentu ternyata juga masih ditemukan kondisi yang kontradiktif. Yang bila diamati juga akan dapat berpotensi menurunkan bahkan mematikan motivasi. Misalnya adanya perbedaan usia pensiun yang lebih dini bagi karyawan frontliners serta penempatan karyawan yang hanya pada posisi / bagian yang sama dalam waktu yang relatif lama, Bekerja pada tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat karyawan merasa bosan. Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat mengakibatkan karyawan tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan pemisahan.

Karyawan Bank Rakyat Indonesia unit Muara Enim tidak lagi mempunyai motivasi yang cukup untuk perlu melakukan itu karena tahu posisi mereka tidak akan berubah. Bisa menyebabkan karyawan tidak lagi punya minat dan kemauan untuk mengembangkan diri. dan pada titik tertentu mungkin saja menjadi tidak peduli dengan produk atau program yang ingin diekspos oleh perusahaan. sebab bagi mereka itu sama sekali tidak akan mempengaruhi posisi dan karir mereka, bonus yang diberikan oleh pimpinan tidak sesuai dengan kinerja karyawan yang telah memenuhi target. selain itu juga suasana pekerjaan di Bank Rakyat Indonesia unit Muara Enim juga belum memenuhi layak dikarnakan tempat nya yang kecil sehingga pecakapan nasabah lain dengan yang lain dapat terdengar. dan setelah itu penempatan karyawan yang relatif lama di satu posisi dapat berakibat hilangnya motivasi karyawan karna bekerja pada bagian yang sama dalam waktu yang lama.

Disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai Bank Bri cabang Muara Enim hal ini dapat dilihat dari sering terlambatnya pegawai yang datang terlambat standar jam masuk kerja 07.00 wib. Contoh permasalahan tersebut dapat terlihat dari pegawai yang masuk jam 07.30wib Wib hal ini jelas mempengaruhi kinerja pegawai dalam melayani masyarakat. keteladanan pemimpin memberikan contoh dengan datang tepat waktu tidak datang dengan dari jam 07.00 , pemimpin memberikan pengawasan terhadap para karyawan yang dan pimpinan kurang memberikan ketegasan kepada para karyawan yang telat . karena itu

kinerja pegawai meningkat dengan cara memberikan motivasi yang baik dan disiplin karyawan ditingkatkan lagi agar pelayanan terhadap masyarakat tidak terganggu lagi.

Tujuan penelitian

Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia unit Muara Enim.

Pengertian Kinerja

Wibowo (2014: 7) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Pengertian Motivasi

Menurut Edwin B Flippo dalam buku Malayu S.P.Hasibuan (2012: 143) adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai).

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan

disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat penapaian tujuan perusahaan.

Hipotesis

Adanya pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Tanjung Baru Muara Enim

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di bank BRI unit Muara Enim Jl Lingga raya Kecamatan .Lawang Kidul Muara Enim

Variabel penelitian

Variabel, Definisi Variabel, & Indikator Penelitian

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1	kinerja (Y)	Prestasi kerja yang diukur berdasarkan hasil prestasi kerja pegawai Bank Rakyat Indonesia unit Muara Enim yang terjadi pada masa lalu yang kemudian ditetapkan sebagai standar untuk mengukur prestasi dimasa yang akan datang	a. Umpan balik b. Alat atau Sarana c. Peluang
2	MOTIVASI (X ₁)	Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri pegawai Bank Rakyat Indonesia unit Muara Enim seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan	a. Bonus b. Suasana pekerjaan yang serasi c. penempatan yang tepat
3	DISIPLIN (X ₂)	Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang pegawai Bank Rakyat Indonesia unit Muara Enim untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.	a. keteladanan pimpinan b. pengawasan pimpinan c. ketegasan

Sumber : Gagasan penelitian berdasarkan teori 2016

Sampel

Menurut Sugiyono (2013:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sementara sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh populasi dijadikan sampel yaitu 30 orang pegawai tidak termasuk pimpinan 1 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus(simpling jenuh). Menurut Sugiyono (2013:122) Sampling jenuh atau istilah lain sensus adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel apabila populasi relatif kecil.

Data yang di perlukan

Menurut Sugiyono (2013:225) dilihat dari cara memperolehnya data terdiri dari :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya (tidak melalui perantara).

2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh orang lain).

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Adapun data primer yang dimaksud berupa jawaban responden terhadap daftar pertanyaan (kuesioner) yang diedarkan. Data sekunder yaitu Jumlah karyawan dan struktur organisasi.

Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:402-425) dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Interview (wawancara)

Interview merupakan teknik pengumpulan data dalam metode survei yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subyek penelitian.

2. Kuisisioner (angket)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya.

3. Observasi

Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti.

4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner dan dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2013:13-14) analisis data dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

- a. Analisis Kualitatif adalah suatu metode analisis dengan menggunakan data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar atau data non statistik.

- b. Analisis Kuantitatif adalah suatu metode analisis dengan menggunakan data berbentuk angka atau kualitatif yang diangkakan.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dan analisis kualitatif. Analisis kuantitatif dilakukan dengan pengujian statistik dari hasil kuisisioner kemudian hasil pengujian tersebut akan dijelaskan dengan menggunakan kalimat-kalimat. Dengan kata lain, analisis kuantitatif terlebih dahulu digunakan kemudian dilanjutkan dengan analisis kualitatif. Analisis Kuantitatif digunakan untuk melihat hasil kuisisioner dengan menggunakan tabulasi (tabelaris) yang berupa penilaian dari hasil pengisian kuisisioner.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
	(Constant)	4,176	1,387	
1	Motivasi	.0,463	.0,373	.0,452
	Disiplin Kerja	.0,240	.1,237	.0,524

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, Versi 20.00

Berdasarkan tabel IV.19 melalui program SPSS, diperoleh persamaan regresi linier berganda dapat dituiskan sebagai berikut:

$$Y=4,176+0,463 X_1+0,240 X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dilihat nilai koefisien X1 (motivasi) dan X2 (disiplin kerja) bernilai positif. Artinya antara Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Rawas Ilir ini

menunjukkan bahwa apabila motivasi dan disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai pada Kantor Camat Rawas Ilir juga akan meningkat. Sebaliknya apabila motivasi dan disiplin kerja menurun maka kinerja pegawai Kantor Camat Rawas Ilir juga akan menurun.

Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel motivasi dan disiplin kerja (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	0,531	2	.0,475	17,360	.0,000 ^b
	Residual	17,686	27	.0,655		
	Total	18,211	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan tabel IV.20 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 17,360 lebih besar dari F_{tabel} (4,20), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,006 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor camat Rawas Ilir Kabupaten Musi Rawas Utara.

Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel motivasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel
Hasil Uji t (parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,176	1,387		3,715	0,001
1 Motivasi	0,463	.0,373	.0,452	3,265	0,001
Disiplin Kerja	.0,240	.1,237	0,524	2,845	0,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas bahwa nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 3,265 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,048, hal ini juga akan memperkuat taraf signifikan sebesar $(3,265) > (2,048)$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima berarti motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Kantor Camat Rawas Ilir Kabupaten Musi Rawas Utara.

b. Disiplin kerja (X_2) mempunyai hubungan positif atau searah Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 sebesar 2,845, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,048, maka $t_{hitung} (2,845) > t_{tabel} (2,048)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,000 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap

kinerja pegawai kinerja Kantor Camat Rawas Ilir Kabupaten Musi Rawas Utara.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang dilakukan maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) unit Tanjung Baru Muara Enim Hal ini dibuktikan dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan peneliti memberikan saran untuk berkembangnya ilmu dan penelitian kedepannya diharapkan peneliti selanjutnya menggunakan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai, mencari responden lain, menambah lebih banyak responden yang dijadikan sampel. Disiplin dengan cara membuat peraturan tertulis yang dipasang pada masing-masing meja karyawan, hal ini dilakukan untuk mengiatkan agar karyawan dapat bekerja secara optimal ataupun dapat memasang CCTV saat jam kerja sehingga dapat meningkatkan dapat memantau karyawan dan mengurangi banyaknya karyawan yang mengobrol saat jam kerja berlangsung.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo persada
- Program Starata Satu.(2014). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*.palembang:Fakultas ,Ekonomi dan Bisnis UMPalembang.
- Redianto.(2014). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan cv. Jaya kencana Palembang* .Skripsi tidak diterbitkan.Palembang:Program studi Manajemen,Universitas Bina Darma.
- Rifai,Rusdi A.(2009). *Pengantar Manajemen*. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMPalembang.
- Sutiadi.(2015). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT.Laras karya kahuripan di kabupaten pali*.Skripsi tidak diterbitkan. Palembang: Program studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sutrisno, Edy.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Grup.
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2014). *Metode penelitian Kualitatif kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Teguh, Wahyu. (2013). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai manomi Garment di Kabupaten Sukabumi* .Skripsi tidak diterbitkan.Program studi Manajemen.
- Wibowo, (2014) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang dilakukan maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) unit Tanjung Baru Muara Enim Hal ini dibuktikan dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan peneliti memberikan saran untuk berkembangnya ilmu dan penelitian kedepannya diharapkan peneliti selanjutnya menggunakan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai, mencari responden lain, menambah lebih banyak responden yang dijadikan sampel. Disiplin dengan cara membuat peraturan tertulis yang dipasang pada masing-masing meja karyawan, hal ini dilakukan untuk mengiatkan agar karyawan dapat bekerja secara optimal ataupun dapat memasang CCTV saat jam kerja sehingga dapat meningkatkan dapat memantau karyawan dan mengurangi banyaknya karyawan yang mengobrol saat jam kerja berlangsung.