# PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN PT. SUN DEWATA EXPRESS JAKARTA

KIKI RIZKI ANJANI 8105110419



Skripsi Ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI PERKANTORAN JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA 2015

# THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND JOB DISCIPLINE ON EMPLOYEES PERFORMANCE AT PT. SUN DEWATA EXPRESS JAKARTA

## KIKI RIZKI ANJANI 8105110419



Script is Written to Accomplish the Bachelor of Education Degree

STUDY PROGRAM OF ECONOMICS EDUCATION CONSENTRATION IN OFFICE ADMINISTRATION DEPARTMENT OF ECONOMICS AND ADMINISTRATION FACULTY OF ECONOMICS STATE UNIVERSITY OF JAKARTA 2015

#### **ABSTRAK**

KIKI RIZKI ANJANI. 8105110419. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. SUN DEWATA EXPRESS. Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2015.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadapa kinerja pada karyawan PT SUN DEWATA EXPRES. Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan terhitung mulai bulan Februari sampai bulan Mei 2015. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. SUN DEWATA EXPRESS yang berjumlah 105 orang dan peneliti mengambil sampel yang digunakan sebanyak 78 karyawan dengan menggunakan teknik acak proporsional. Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data variabel  $X_1$  (motivasi), diukur menggunakan kuesioner dengan skala Likert, X<sub>2</sub> (disiplin kerja), dan variabel Y (kinerja) diukur menggunakan penilaian disiplin kerja dan kinerja. Data tersebut kemudian diuji validitas dan realibilitas, lalu analisis melalui teknik regresi berganda serta uji asumsi klasik. Hipotesis diuji dengan signifikan pada 0,05 margin of error menggunakan t-test dan analisis varians (ANOVA). Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan dengan persamaan regresi  $\hat{\mathbf{Y}} = 25,215+0,265 \mathbf{X}_1+0,035 \mathbf{X}_2$ . Dari hasil analisa data, diperoleh  $F_{\text{hitung}}$  adalah 37,166 >  $F_{\text{tabel}} = 3,11$ . Ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan diterima. Sementara itu, koefisien determinasi untuk R<sup>2</sup> adalah 49,8% sedangkan sisanya 50,2 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil di atas, disarankan bagi pimpinan perusahaan agar mampu memberikan motivasi dan menerapkan disiplin kerja yang baik untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

Kata kunci : Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja

#### **ABSTRACT**

KIKI RIZKI ANJANI. 8105110419. The Influence of Motivation and Job Discipline on Employees Performance at PT. SUN DEWATA EXPRESS. Script, Jakarta: Concentration in Office Admintration Education, Study Program of Economics Education, Department of Economics and Administration, Faculty of Economics, State University of Jakarta. 2015.

This research aims to determine whether there is influence of motivation and job discipline on employees performance at PT SUN DEWATA EXPRESS. This research was carried out for 3 months started from February to May 2015. The method used is survey method. The population in this research were all employees of PT. SUN DEWATA EXPRESS, amounting to 105 employees and researchers took samples used as many as 78 employees by using random sampling technique. The instruments used to obtain data on the variables  $X_1$  (motivation), was measured using a questionnaire with Likert scale.,  $X_2$  (job discipline), and Y (performance) was measured using job dicipline and perfomance test. Then the data was tested for the validity and reliability, and analysis through multiple regression techniques and classical assumption. The hypothesis was tested with significant the margin of error of 0.05 using t-test and analysis of variance (ANOVA). The results showed significant relationship between motivation and job discipline on performance of employees with the regression equation  $\hat{Y} = 25.215 + 0.265 X_1 + 0.035 X_2$ . From the analysis of data, obtained  $F_{count}$  is 37.166 >  $F_{table}$  = 3.11. This means that the hypothesis that there is significant relationship between motivation and job discipline on performance of employees received. Meanwhile, the coefficient of determination for  $R^2$  is 49.8% while the remaining 50.2% is influenced by other factors not examined. Based on the above results, it is advisable for the leader of the company to give motivation and implement the good job discipline to be able to improve the performance of employees.

Keywords: Motivation, Job Discipline and Performance

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Dedi Purwana, E.S., M.Bus

NIP. 19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda tangan	Tanggal
1. Darma Rika S. S.Pd, M.SE.	Ketua	pi,	16 Juni 2015
NIP. 19830324 200912 2 002 2. <u>Marsofiyati, S.Pd. M.Pd</u>	Sekretaris	The	16 Juni 2015
NIP. 19800412 200501 2 002 3. <u>Dra. Nuryetty Zain, MM</u>	Penguji Ahli	18 July	22 JUNI 2015
NIP. 19552202 198602 2 001 4. <u>Roni Faslah, S.Pd, MM</u>	Pembimbing I	< 511/m	16 JUNI 2015
NIP. 19751015 200312 1 001 5. Osly Usman, M.Bus	Pembimbing I	My	22 Juni 2015
NIP. 19740115 200801 1 008			

Tanggal Lulus : 15 Juni 2015

#### PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

- Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
- Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
- 3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Mei 2015 Yang Membuat Pernyataan

Kiki Rizki Anjani NIM. 8105110419

## LEMBAR PERSEMBAHAN

Syukurku kepadaMu Ya Rabb yang Insya Allah selalu melimpahkan rahmat, nikmat dan ridhoMu kepadaku. Skripsi ini ku persembahkan untuk ibu, ayahku tercinta yang menjadikan motivasi terbesar dalam hidupku serta kedua saudaraku Ramadhan dan Hilmi yang tersayang, serta keluarga besar. Syukurku karena dipertemukan dan menjadi bagian dari kalian. Terima kasih atas doa, perhatian, serta kasih sayang yang selalu kalian berikan untukku.

Kiki Rizki Anjani

#### **KATA PENGANTAR**

Puji syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas kasih dan anugerah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Sun Dewata Express Jakarta". Dan saya juga bersyukur bisa mengerjakan skripsi ini sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.

Dalam menyelesaikan skripsi ini saya mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mendukung dan membantu saya selama proses penyelesaian skripsi ini, antara lain kepada:

- 1. Roni Faslah, S.Pd, MM selaku dosen pembimbing satu yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan banyak memberikan saran dalam skripsi ini.
- 2. Osly Usman, M.Bus selaku dosen pembimbing dua yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan banyak memberikan saran dalam skripsi ini.
- 3. Darma Rika Swaramarinda, S.Pd., M.SE selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran yang telah memberikan saran dalam skripsi ini.
- 4. Dr. Siti Nurjanah, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi.
- Drs. Nurdin Hidayat, MM, M.Si selaku ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi,
   Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

6. Drs. Dedi Purwana ES, M.Bus selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

 Kedua orang tua dan keluarga yang selalu memberikan dukungan moril dan materiil. Terima kasih atas segala kasih sayang dan doa yang selalu dicurahkan untuk peneliti.

8. Teman seperjungan AP Reguler 2011. Khususnya Lita Hairiah, Humaira Hana, Susi Setya, Nur'aini Cahyanti, Wulan Dhea, Fitriani Ahudin, Devy Pratiwi, Syarifah Aulia, Siti Meysaroh dan Siska Oktavera yang tak hentinya memberikan dukungan serta doa.

9. Sahabat tercinta, Dimas Yushard, Fachry Akbar, Ario Nugroho, Ihsan Ahmad, Restu Andieta, Anindya Tyassandy, Elizabeth Augustina, Faaza Lailinisa, Mulat Deviarni, Rizky Nurul, Panji Tawakal, Windi Purnamasari, Hanni Septarani, dan Nanda Oktareza yang selalu mengingatkan dan memberikan dukungan serta doa.

Saya menyadari bahwa skripsi saya ini masih jauh dari kesempurnaan, dan masih terdapat banyak kekurangan. Saya minta maaf atas kekurangan yang ada dalam skripsi ini. Saya berharap agar penelitian skripsi ini bermanfaat bagi para pembacanya.

Jakarta, Mei 2015

Kiki Rizki Anjani

# **DAFTAR ISI**

		Hala	man
ABSTR	AK .		iii
ABSTRA	ACT		iv
LEMBA	AR PI	ERSETUJUAN	V
PERNY	ATA	AN ORISINALITAS	vi
LEMBA	AR PI	ERSEMBAHAN	vii
KATA I	PENO	GANTAR	viii
DAFTA	R IS	I	X
DAFTA	R LA	AMPIRAN	xiii
DAFTA	R TA	ABEL	XV
DAFTA	R G	AMBAR	xvii
BAB I	PE	NDAHULUAN	
	A.	Latar Belakang Masalah	1
	B.	Identifikasi Masalah	10
	C.	Pembatasan Masalah	10
	D.	Perumusan Masalah	11
	E.	Kegunaan Penelitian	11

# BAB II KAJIAN TEORETIK

	A.	Deskripsi Konseptual	
		1. Kinerja	12
		2. Motivasi	24
		3. Disiplin Kerja	28
	B.	Hasil Penelitian Yang Relevan	35
	C.	Kerangka Teoretik	40
	D.	Perumusan Hipotesis	48
BAB III	ME	ETODOLOGI PENELITIAN	
	A.	Tujuan Penelitian	49
	B.	Tempat dan Waktu Penelitian	49
	C.	Metode Penelitian	50
	D.	Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	51
	E.	Teknik Pengumpulan Data	52
	F.	Teknik Analisis Data	60
BAB IV	H	ASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A.	Deskripsi Data	
		1. Data Kinerja	69
		2. Data Motivasi	73

	3. Data Disiplin Kerja	77
	B. Pengujian Hipotesis	81
	C. Pembahasan	92
	D. Keterbatasan Penelitian	94
BAB V	KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	95
	B. Implikasi	96
	C. Saran	97
DAFTAR	PUSTAKA	99
LAMPIR	AN-LAMPIRAN 10	02
DIWAVA	T HINTID	ΩQ

# **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran	Judul	Halaman
1	Surat Izin Penelitian	102
2	Surat Penerimaan Penelitian	103
3	Surat Keterangan Penelitian	104
4	Surat Pengantar Menyebar Instrumen	105
5	Kuesioner Uji Coba Variabel Motivasi (X <sub>1</sub> )	106
6	Perhitungan Uji Coba Instrumen Variabel X <sub>1</sub>	108
7	Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel X <sub>1</sub>	109
8	Langkah Perhitungan Uji Validitas	110
9	Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba	111
10	Perhitungan Kembali Uji Validitas	112
11	Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X <sub>1</sub>	113
12	Instrumen Final Variabel X <sub>1</sub>	114
13	Data Instrumen Variabel X <sub>1</sub>	116
14	Data Sub Indikator Variabel X <sub>1</sub>	118
15	Form Penilaian Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	119
16	Contoh Penilaian Disiplin Kerja	120
17	Data Instrumen Variabel X <sub>2</sub>	121
18	Data Sub Indikator Variabel X <sub>2</sub>	123

19	Format Penilaian Kinerja (Y)	124
20	Data Variabel Y	125
21	Tabulasi Penelitian	128
22	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Variabel X <sub>1</sub>	129
23	Pengelompokkan Data Variabel X <sub>1</sub>	131
24	Analisis Data Sub Indikator Variabel X <sub>1</sub>	132
25	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Variabel X <sub>2</sub>	133
26	Pengelompokkan Data Variabel X <sub>2</sub>	135
27	Analisis Data Variabel X <sub>2</sub>	136
28	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Variabel Y	137
29	Pengelompokkan Data Variabel Y	139
30	Analisis Data Variabel Y	140
31	Pengujian Hipotesis	141
32	Prosedur Standar Operasional	147
33	Contoh Laporan Kinerja Karyawan	150
34	Laporan Kinerja November 2014 – April 2015	151
35	Tata Tertib	169
36	Absensi November 2014 – April 2015	170
37	Tabel Statistik	188
38	Struktur Organisasi	196
39	Sejarah, Visi & Misi Perusahaan	197

# **DAFTAR TABEL**

Tabel		Judul Halan	aman	
	I.1	Rekapitulasi Absensi Karyawan	8	
	III.1	Teknik Pengambilan Sampel	52	
	III.2	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi	55	
	III.3	Skala Penilaian Untuk Instrumen Motivasi	56	
	IV.1	Distribusi Frekuensi Kinerja (Y)	70	
	IV.2	Perhitungan Indikator Kinerja (Y)	72	
	IV.3	Distribusi Frekuensi Motivasi (X <sub>1</sub> )	74	
	IV.4	Rata-Rata Hitung Skor Sub Indikator Variabel X <sub>1</sub>	76	
	IV.5	Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja (X2)	78	
	IV.6	Rata-Rata Hitung Skor Sub Indikator Variabel X <sub>2</sub>	80	
	IV.7	Uji Normalitas Data	81	
	IV.8	Uji Linieritas X <sub>1</sub> dan Y	83	
	IV.9	Uji Linieritas X <sub>2</sub> dan Y	84	
	IV.10	Uji Multikolinieritas	85	
	IV. 11	Uji Heterokedastisitas	86	
	IV.12	Uji Regresi Berganda	88	
	IV. 13	Uji F	90	
	IV.14	Uji T	91	

IV.15 Koefisien Determinasi	9	2
-----------------------------	---	---

# **DAFTAR TABEL**

Tabel		Judul Halan	aman	
	I.1	Rekapitulasi Absensi Karyawan	8	
	III.1	Teknik Pengambilan Sampel	52	
	III.2	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi	55	
	III.3	Skala Penilaian Untuk Instrumen Motivasi	56	
	IV.1	Distribusi Frekuensi Kinerja (Y)	70	
	IV.2	Perhitungan Indikator Kinerja (Y)	72	
	IV.3	Distribusi Frekuensi Motivasi (X <sub>1</sub> )	74	
	IV.4	Rata-Rata Hitung Skor Sub Indikator Variabel X <sub>1</sub>	76	
	IV.5	Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja (X2)	78	
	IV.6	Rata-Rata Hitung Skor Sub Indikator Variabel X <sub>2</sub>	80	
	IV.7	Uji Normalitas Data	81	
	IV.8	Uji Linieritas X <sub>1</sub> dan Y	83	
	IV.9	Uji Linieritas X <sub>2</sub> dan Y	84	
	IV.10	Uji Multikolinieritas	85	
	IV. 11	Uji Heterokedastisitas	86	
	IV.12	Uji Regresi Berganda	88	
	IV. 13	Uji F	90	
	IV.14	Uji T	91	

IV.15 Koefisien Determinasi	9	2
-----------------------------	---	---

# **DAFTAR GAMBAR**

Gambar	Judul Halar	nan
I.1	Grafik Rata-Rata Kinerja Karyawan	3
I.2	Grafik Absensi Karyawan	9
IV.1	Grafik Histogram Kinerja (Y)	71
IV.2	Grafik Histogram Motivasi (X <sub>1</sub> )	75
IV.3	Grafik Histogram Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	79
IV.4	Plot Uji Normalitas	82
IV.5	Uji Heterokedastisitas Scatterplot	87

#### **BABI**

#### **PENDAHULUAN**

## A. Latar Belakang Masalah

Faktor sumber daya manusia merupakan elemen terpenting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, mengingat iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda dari tahun ke tahunnya. Tingkat kompetisi yang tinggi ini tentunya memacu perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Lingkungan persaingan yang tinggi memaksa perusahaan untuk memberikan perhatian lebih kepada sumber daya manusia yang dimiliki, terutama dalam pemanfaatannya. Sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Karena sumber daya manusialah yang menjadi penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang berada dalam suatu perusahaan menjadi suatu hal yang harus diperhatikan. Karena sumber daya manusialah yang akan mempertaruhkan citra perusahaan dimata masyarakat. Juga, sumber daya manusialah yang menjadikan perusahaan untuk mampu bersaing dalam meraih pangsa pasar yang telah dibidik. Semua itu dapat dilakukan apabila sumber daya manusia menghasilkan kinerja yang baik dengan mengoptimalkan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya.

Pemanfaatan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam perusahaan menjadi salah satu cara untuk mencapai tujuan perusahaan.

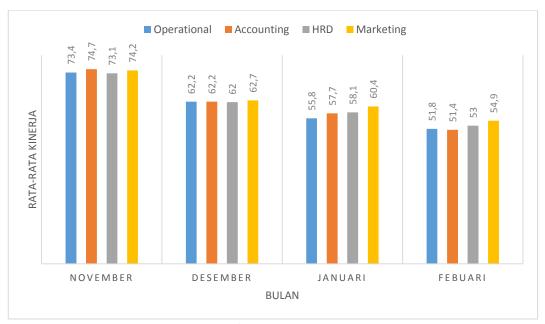
Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dilihat dari kinerja karyawan pada perusahaan yang bersangkutan.

Untuk itu, agar karyawan menghasilkan kinerja yang optimal, maka perusahaan perlu memperhatikan hal-hal yang membuat karyawan tetap optimal kinerjanya. Bagi karyawan yang kinerjanya sudah baik, agar mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya. Sedangkan bagi karyawan yang kinerjanya buruk untuk terus belajar dan meningkatkan kinerjanya tersebut.

Kinerja pada karyawan merupakan suatu ukuran keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjannya. Penilaian kinerja ini merupakan sistem yang digunakan untuk menilai apakah seorang karyawan telah melaksanakan tugas atau pekerjaannya masing-masing dengan cepat, tepat dan berkualitas secara keseluruhan.

Seperti yang pernah disinggung sebelumnya, bahwa kinerja pada karyawan akan berdampak pada kemajuan perusahaan. Tinggi rendahnya kinerja pada karyawan akan menentukan tiggi rendahnya kinerja perusahaan yang akan menjadi indikator keberhasilan perusahaan. Setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja karyawannya tinggi, tetapi untuk mencapai tingginya kinerja tersebut bukan sesuatu yang mudah. Bahkan kinerja pada karyawan sering menjadi masalah bagi perusahaan. Masalah kinerja ini pulalah yang dialami oleh PT. Sun Dewata Express yang merupakan perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang pengiriman barang. Perusahaan menghendaki kinerja pada karyawannya tinggi, tetapi berdasarkan hasil survey bulan November

2014 sampai dengan bulan Febuari 2015 diketahui bahwa telah terjadi penurunan terhadap kinerja pada karyawannya. Fakta ini dapat dilihat pada Gambar 1.1



Gambar I.1 Grafik Rata-Rata Kinerja Karyawan PT. Sun Dewata Express Per November 2014 – Febuari 2015

Sumber: PT. Sun Dewata Express

Dari gambar 1.1 diperoleh bahwa telah terjadi penurunan kinerja pada karyawan dari bulan November 2014 sampai dengan Febuari 2015. Misalnya, kinerja pada karyawan bagian marketing, pada bulan November 2014 besarnya rata-rata kinerja bagian ini adalah 74,2, kemudian terjadi penurunan pada bulan Desember 2014 menjadi 62,7 dan pada bulan Januari 2015 terjadi penurunan lagi menjadi 60,4. Bahkan, penurunan kinerja ini masih berlangsung pada bulan Febuari 2015, dimana besarnya rata-rata bagian marketing adalah 54,9. Sehingga pada bagian marketing telah mengalami penurunan kinerja selama 4

bulan berturut-turut. Demikian juga penurunan kinerja ini terjadi pada bagian operational, accounting dan sumber daya manusia.

Upaya peningkatan kinerja pada karyawan tentu akan memberikan dampak positif bagi pencapaian tujuan perusahaan. Namun, meningkatkan kinerja pada karyawan bukanlah merupakan suatu hal yang mudah. Masalah inilah yang sering dihadapi oleh setiap perusahaan. Oleh karena itu, manajemen harus mempelajari bagaimana sikap dan perilaku karyawan pada perusahaan tersebut.

Untuk menciptakan kinerja yang baik pada karyawan, ada beberapa faktor yang mempengaruhinya. Menurut A. Dale Timple dalam Anwar Prabu Mangkunegara, faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang seperti motivasi dan disiplin. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Sementara itu, menurut Henry Simamora dalam Anwar Prabu Mangkunegara, menyebutkan bahwa kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: pertama, faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi. Kedua, faktor psikologis yang terdiri dari: persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi. Ketiga, faktor organisasi yang terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*<sup>2</sup>.

Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang banyak akan lebih mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik. Tentunya akan efektif dan

-

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM*. (Bandung: PT. Refika Aditama, 2006), p. 15

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Ibid, p. 14

efisien dalam menyelesaikan pekerjaanya, karena karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang banyak akan mengetahui bagaimana caranya mengoptimalkan kemampuan dan keterampilannya untuk menyelesaikan tugasnya. Selain itu, karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang banyak juga akan berkontribusi banyak terutama dalam kerja tim. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang banyak akan dianggap lebih memiliki keunggulan daripada karyawan yang pengalaman kerjanya masih sedikit. Pengalaman kerja vang sedikit akan membatasi karyawan mengoptimalkan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk dapat menyelesaikan masalah dalam pekerjaan atau dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini tentunya akan mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan nantinya.

Selanjutnya, hal yang juga mempengaruhi kinerja pada karyawan adalah pelatihan. Pelatihan merupakan satu hal yang terbilang cukup penting dalam suatu perusahaan. Setiap karyawan memang sudah memiliki kemampuan dan keterampilan masing-masing. Namun, tidak ada salahnya jika perusahaan berusaha untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Perusahaan yang memberikan pelatihan kepada karyawannya, akan terlihat hasilnya pada kinerja karyawannya.

Pelatihan diberikan kepada seluruh karyawan sesuai dengan bidangnya, sehingga karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang memuaskan, sesuai dengan harapan perusahaan tentunya. Dengan adanya pelatihan pada karyawan ini, diharapkan nantinya akan meningkatkan kinerja para karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Motivasi juga merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pada karyawan di suatu perusahaan. Sangatlah penting bagi setiap idividu untuk memahami motivasi, karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang dan perusahaan dalam mencapi tujuannya. Namun motivasi disini bukanlah suatu masalah yang mudah, baik untuk memahami maupun menerapkannya. Tidak sedikit dari karyawan yang merasa jenuh dengan rutinitas pekerjanya sehingga karyawan merasa malas untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi perlu diberikan kepada karyawan yang terlihat malas bekerja agar karyawan tersebut dapat menjalankan dan menyelesaikan perkerjaan dengan baik. Hal inilah yang menjadi masalah serius dalam perusahaan, peran seorang pemimpin untuk memotivasi karyawannya sangat dibutuhkan. Pekerjaan akan dapat terselesaikan dengan baik jika peranan seorang pemimpin mampu mengkoordinir dan mengatur pekerjaan karyawannya dengan baik dan cara-cara yang bijaksana. Seorang pemimpin harus selalu memberikan arahan dan motivasi kepada para karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai kinerja yang optimal.

Motivasi dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sementara tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik atau bahkan melampaui standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong karyawan dalam melaksanan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Tetapi dorongan ini terkadang tidak dimiliki oleh semua karyawan sekalipun menjadi kekuatan dalam menciptakan kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. Sun Dewata Express, peneliti mendapatkan informasi bahwa kurangnya motivasi pada karyawan dapat terlihat dari bagaimana karyawan melakukan pekerjaanya. Misalnya, ada karyawan yang menganggap bahwa ketika ia telah menyelesaikan pekerjaannya maka kewajibannya telah selesai, sehingga karyawan tersebut hanya menunggu jam pulang kerja tanpa mengisi waktu luangnya dengan mengerjakan pekerjaan lainnya. Ada pula karyawan yang jika mengerjakan pekerjaanya, ia selalu mengandalkan bantuan dari rekan kerjanya karena ia merasa malas jika mengerjakannya sendirian. Selain itu ada juga karyawan yang hanya sekedar mengerjakan pekerjaannya untuk mendapatkan gaji saja, tidak berorientasi pada hasil pekerjaannya atau pada keberhasilan perusahaan untuk mencapai target. Sehingga pekerjaan yang dihasilkan tidak optimal dan tidak mencapai target perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah disiplin kerja. Seorang dapat dikatakan disiplin bila orang tersebut taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Sehingga karyawan yang disiplin adalah karyawan yang melakukan aktivitas di persuahaan dalam rangka menghormati perjanjian kerja yang telah disepakati bersama antara karyawan dengan perusahaan. Penerapan kedisiplinan dalam suatu perusahaan bertujuan agar semua

karyawan bersedia mematuhi tata tertib yang telah diberlakukan oleh perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan. Apabila seluruh karyawan di perusahaan telah mematuhi seluruh aturan yang berlaku di perusahaan, maka akan tercipta suatu budaya kerja yang baik, sehingga dapat mewujudkan kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Disiplin yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pun menjadi masalah yang cukup serius pada PT. Sun Dewata Express. Masalah ini dapat dilihat dari absensi, selama empat bulan terakhir. Terhitung sejak bulan November 2014 sampai bulan Febuari 2015, setiap harinya ada karyawan yang tidak hadir, baik itu karena alasan sakit, izin, maupun tanpa keterangan. Berikut ini merupakan rekapitulasi absensi karyawan PT. Sun Dewata Express pada Tabel 1.1.

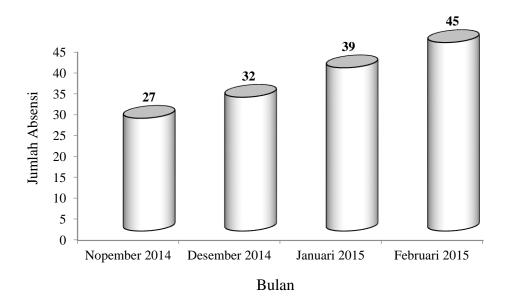
Tabel I.1 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Sun Dewata Express (4 Bulan Terakhir)

No.	Bulan	Jumlah Absen	% (*)
1.	November	27	26%
2.	Desember	32	30%
3.	Januari	39	37%
4.	Febuari	45	43%

<sup>\*)</sup> Presentase dibandingkan dengan total karyawan (105)

Informasi lebih jelas dari masalah disiplin yang telah terjadi pada PT. Sun Dewata Express selama 4 bulan terkahir dapat dilihat melalui gambar 1.2.

<sup>\*</sup>data diolah oleh peneliti



Gambar I.2 Grafik Absensi Karyawan PT. Sun Dewata Express Per November 2014 – Febuari 2015

Sumber: PT. Sun Dewata Express (diolah peneliti)

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan HRDR, masalah disiplin kerja yang ada pada karyawan PT. Sun Dewata Express adalah pada saat cuti. Biasanya karyawan yang mengajukan cuti, ketika waktu cuti sudah selesai, mereka tidak masuk kerja. Misalnya, karyawan mengajukan cuti selama 3 hari. Seharusnya setelah menjalani 3 hari cuti, karyawan tersebut masuk kerja, namun kenyataanya karyawan tidak masuk kerja di hari tersebut. Karyawan baru akan masuk kerja pada 2 atau 3 hari setelah masa cutinya habis. Selain itu, karyawan juga sering datang terlambat.

Masalah disiplin lainnya adalah karyawan tidak menghitung jumlah barang pada saat pengambilan barang di bandara, sehingga jumlahnya salah. Ada juga karyawan yang menghilangkan barang, salah dalam melakukan pengiriman, seperti misalnya ada keluhan dari konsumen bahwa barang yang

seharusnya sampai langsung ke tangannya tetapi diberikan atau dititipkan kepada tetangganya.

Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Sun Dewata Express di Jakarta.

#### B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang berkaitan dengan kinerja pada karyawan adalah sebagai berikut:

- 1. Pengalaman kerja karyawan yang masih sedikit
- 2. Kurangnya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan
- 3. Rendahnya motivasi karyawan
- 4. Rendahnya disiplin kerja pada karyawan

#### C. Pembatasan Masalah

Memperhatikan banyaknya faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja juga berdasarkan indentifikasi masalah di atas, peneliti membatasi masalah pada: "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Sun Dewata Express".

#### D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. Sun Dewata Express?
- 2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. Sun Dewata Express?
- 3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. Sun Dewata Express?

#### E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Teoretis

Memberikan informasi yang dapat digunakan untuk mengembangkan penelitian mengenai pendidikan administrasi perkantoran, terutama terkait hal-hal seperti motivasi, disiplin kerja dan kinerja pada karyawan.

#### 2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan untuk mengadakan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan terutama untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan guna meningkatkan kinerja pada karyawan.

#### **BAB II**

#### KAJIAN TEORETIK

#### A. Deskripsi Konseptual

#### 1. Kinerja (Y)

Dalam sebuah perusahaan, karyawan merupakan roda penggerak kegiatan yang dilakukan perusahaan tersebut. Kontribusi yang diberikan karyawan menjadi hal yang sangat penting dalam mempertahankan kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan merupakan penentu keberhasilan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi dari perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan sebuah tolak ukur bagi karyawan, apakah karyawan tersebut dapat dikatakan berhasil atau tidak dalam menyelesaikan tugas-tugas maupun pekerjaannya. Baik atau buruknya kinerja pada karyawan dapat dilihat melalui kualitas dan kuntitas, kecepatan penyelasaian pekerjaan, ketepatan hasil pekerjaan, tanggung jawab, kerjasama, pemahaman terhadap tugas dan inisiatif dari karyawan dalam upayanya untuk menyelesaikan pekerjaan.

Torang berpendapat bahwa kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi<sup>3</sup>.

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Syamsir Torang, *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 2012), p. 118

Berdasarkan pernyataan Torang di atas, bahwa hasil kerja dari individu maupun kelompok dalam suatu organisasi yang berbentuk kualitas ataupun kuantitas merupakan kinerja. Kinerja dihasilkan dari kegiatan yang dihasilkan oleh karyawan berdasarkan standar operasional prosedur kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.

Mangkunegara juga berpendapat bahwa "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja ketika karyawan tersebut telah menyelesaikan tugasnya, hasil dari pekerjaanya secara kualitas maupun kuantitas. Pelaksanaan tugas ini merupakan suatu bentuk tanggung jawab yang dilakukan oleh karyawan terhadap perusahaanya.

"Kinerja adalah kuantitas dan kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan"<sup>5</sup>, pendapat tersebut dikemukakan oleh Luthans. Jadi, kinerja dapat berupa barang ataupun jasa yang dihasilkan dari seseorang yang melakukan suatu pekerjaan dan hasilnya dapat dilihat dari segi kuantitas maupun kualitas.

Dari beberapa pendapat ahli di atas, kinerja dapat dilihat dari sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melakukan suatu pekerjaan.

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001), p. 67

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> Fred Luthans, *Organization Behavior*, (New York: McGraw-hill, 2005), p. 165

Kinerja juga dapat dilihat melalui kecepatan penyelesaian pekerjaan, Yani dalam bukunya mengutip pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan, bahwa "kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu". Berdasarkan pendapat Hasibuan tersebut, ketika seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan sebagai kinerja atau dapat disebut juga sebagai prestasi kerja.

Karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dalam jangka waktu yang telah ditentukan dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik. Ini karena karyawan dapat memaksimalkan dan memanfaatkan waktu yang telah diberikan untuk melakukan aktivitas atau mengerjakan tugas-tugas lainnya.

Selain pendapat Hasibuan yang dikutip oleh Yani, Suyadi juga berpendapat bahwa *Graphic Rating Scale* (Grafik Skala Kecepatan) adalah cara unuk mengukur berbagai jenis karakteristik yang mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya:

"a. Kecepatan waktu pengerjaan dengan teliti (punctuality);

b. Sikap (attitude);

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> M. Yani, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Mitra Wacana, 2012), p. 117

## c. Inisiatif (*initiative*)"<sup>7</sup>.

Kecepatan penyelesaian pekerjaan dijadikan sebagai indikator penilaian kinerja pada karyawan karena waktu merupakan hal yang penting dalam penyelessaian suatu pekerjaan, dimana karyawan yang mampu menyelesaikan tugas-tugas dan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan atau pemanfaatan waktu yang baik dalam melaksanakan pekerjaan, dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang tebilang baik.

Setelah itu ada pula indikator inisiatif. Inisiatif dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya agar nantinya ketika dihadapkan pada suatu masalah, karyawan dapat mengeluarkan ide-ide yang milikinya sebagai alternative atau sebagai pemecah masalah tersebut.

Hal tersebut juga ditegaskan oleh Mondy & Noe dalam menetapkan kriteria kinerja yang kemudian membaginya menjadi beberapa kriteria, yaitu:

- 1. Ciri-ciri.
- 2. Perilaku.
- 3. Kompetensi.
- 4. Pencapaian tujuan.
- 5. Peningkatan potensi<sup>8</sup>.

Pertama, Ciri-ciri merupakan sesuatu yang ada dalam diri karyawan, seperti sikap, penampilan dan inisiatif merupakan dasar untuk evaluasi. Inisiatif menjadi salah satu ciri-ciri karena setiap karyawan memiliki inisiatif yang

<sup>8</sup> R. Wayne Mondy & Robert M. Noe, *Human Resource Management*, (Massachusetts: Allyn & Bacon, 2005), p. 163

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup> Suyadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karywan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Duia*, (Yogyakarta: BPFE, 2008), p. 225

berbeda-beda. Karyawan yang memiliki inisiatif yang tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi atau bagus. Hal ini dapat dilihat dari seberapa sering karyawan memberikan atau menyalurkan pemikiran atau ide-idenya untuk menyelesaikan suatu permasalahan dalam perusahaan. Yang kedua adalah perilaku, ketika hasil dari tugas individu sulit untuk ditentukan, organisasi dapat mengevaluasi perilaku seseorang melalui bagaimana perilaku karyawan dalam menyelesaikan tugas. Selanjutnya adalah kompetensi. Kompetensi ini berhubungan dengan keterampilan interpersonal dan berorientasi bisnis. Keempat adalah pencapaian tujuan, jika organisasi mempertimbangkan hasil akhir pencapaian sebagai suatu hal yang berarti, hasil pencapaian tujuan akan menjadi faktor yang tepat untuk dievaluasi untuk dibandingkan dengan standar. Kemudian yang terakhir adalah potensi, potensi ini dapat difokuskan pada perbandingan potensi yang dimiliki pada masa lalu dan masa sekarang.

Seperti teori yang telah dikemukakan oleh Suyadi di atas, bahwa inisiatif merupakan salah satu bagian dari karakteristik yang ada dalam diri karyawan yang akan memperlihatkan bagaimana cara karyawan menyelesaikan pekerjaannya sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Selanjutnya adalah ketepatan hasil pekerjaan. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan diberikan penilaian, apakah sudah tepat atau belum. Ketepatan hasil pekerjaan ini maksudnya adalah apakah tugas yang diberikan dapat diselesaikan oleh karyawan hasilnya sudah seperti standar yang ditetapkan atau belum, apakah mendekati standar atau jauh dari standar.

Menurut Veithzal, kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama<sup>9</sup>.

Standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria merupakan beberapa contoh pengukuran seberapa berhasilkah hasil kerja karyawan. Agar tidak berada dibawah standar hasil kerja, jauh dari target dan sasaran, serta tidak sesuai dengan kriteria, biasanya perusahaan telah menentukan terlebih dahulu hasil kerja yang harus dicapai oleh karyawan dalam setiap melaksanakan pekerjaannya. Setelah disepakati bersama, biasanya akan ada *reward* bagi karyawan yang kinerjanya bagus dan *punishment* bagi karyawan yang kinerjanya tidak sesuai dengan kesepakatan.

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Dengan demikian, kinerja bisa dikatakan sebagai hasil dari semua pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh seorang karyawan, kinerja ini menunjukkan pencapaian yang didapat oleh karyawan<sup>10</sup>.

Pencapaian yang didapat oleh karyawan menunjukkan kinerja atau hasil kerja dari karyawan setelah melakukan pekerjaannya. Selain Veithzal dan Mangkunegara, Veithzal juga mengutip pendapat yang dikemukakan oleh Stolovitch dan Keeps dalam bukunya, "kinerja merupakan seperangkat hasil

<sup>&</sup>lt;sup>9</sup> Rivai Veithzal, *Performance Appraisal*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2005), p. 14

<sup>&</sup>lt;sup>10</sup> A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Refika Aditama, 2006), p. 9

yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksaan sesuatu pekerjaan yang diminta"<sup>11</sup>.

Pencapaian yang dihasilkan dari suatu pelaksanaan pekerjaan yang telah ditetapkan merupakan sebuah kinerja. Hasil dari pelaksanaan pekerjaanlah yang nantinya akan menjadi penilaian untu kinerja bagi karyawan itu sendiri. Ketika hasil pelaksanaan pekerjaan seorang karyawan mencapai standar perusahaan maka kinerja pada karyawan tersebut dapat dikatakan berhasil. Namun sebaliknya, ketika hasil pekerjaan karyawan jauh dari standar yang telah ditetapkan maka kinerja pada karyawan yang mengerjakannya dapat dikatakan tidak berhasil.

Ketepatan hasil pekerjaan dijadikan sebagai salah satu indikator penilaian kinerja karena dalam penilaiannya, disini dapat terlihat bagaimana seorang karyawan mampu melakukan pekerjaan yang telah diminta dari pencapaian hasil pekerjaanya. Apakah hasil pekerjaanya sudah sesuai dengan standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau belum.

Indikator pengukuran kinerja karyawan selanjutnya adalah tanggung jawab. Setiap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan merupakan sebuah tanggung jawab bagi karyawan tersebut. Bagaimana cara karyawan melakukan suatu usaha guna menyelesaikan tanggung jawabnya seperti yang telah disepakati dengan perusahaan sebelumnya.

<sup>&</sup>lt;sup>11</sup> Rivai Veithzal, *loc*, *cit*.

Mangkunegara juga berpendapat bahwa "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya"<sup>12</sup>. Merupakan tanggung jawab karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan kualitas dan kuantitas yang dicapainya dari pekerjaan yang telah dilakukannya. Mangkunegara juga mengatakan bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- 1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3. Memiliki tujuan yang realistis.
- 4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan<sup>13</sup>.

Karyawan yang memiliki tanggung jawab tinggi merupakan karyawan yang memiliki kinerja tinggi. Karyawan yang memiliki tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaannya akan dengan otomatis merasa bahwa sebuah tanggung jawab atas pekerjaanya perlu diselesaikan dengan sebaik mungkin dan tentunya karyawan yang memiliki tanggung jawab yang tinggi akan selalu berkontibusi dalam setiap kegiatan perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan.

\_

<sup>&</sup>lt;sup>12</sup> A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *loc. cit.* 

<sup>&</sup>lt;sup>13</sup> A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), p. 68

Menurut Sedarmayanti, instrumen pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai dalam mengukur kinerja individu seorang pegawai yang meliputi, yaitu:

- 1. Prestasi Kerja.
- 2. Keahlian.
- 3. Perilaku.
- 4. Kepemimpinan<sup>14</sup>.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kemudian keahlian merupakan tingkat emampuan teknis yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Selanjutnya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan aspek kempuan manajerial dan seni dalan memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

Terakhir adalah perilaku. Perilaku merupakan sikap dan tingkah laku karyawan yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugastugasnya. Tanggung jawab merupakan bagian dari perilaku yang harus ada dalam diri karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya sehingga hasil pekerjaan yang dikerjakannya maksimal. Seorang karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaanya, tentunya akan mengoptimalkan segala kemampuan dan keterampilannya guna memperoleh hasil maksimal.

<sup>14</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Ilham Jaya, 2007), p. 377

Tanggung jawab seorang karyawan dalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting. Tanggung jawab karyawan atas tugas-tugas atau pekerjaanya akan menjadi penentu hasil kerja perusahaan. Salah satu karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi adalah karyawan yang perilakunya dibawa dalam melaksanakan pekerjaanya. Perilaku disini mencakup tanggung jawab.

Selanjutnya adalah kerjasama, karyawan yang mampu bekerja dalam tim sudah tentu memiliki kemampuan komunikasi yang baik. Seorang karyawan yang mampu berkomunikasi dengan baik sudah tentu memiliki kinerja yang baik. Ketika dalam sebuat tim kerja terdapat masalah yang harus diselesaikan dan karyawan mengerti apa yang harus dilakukannya guna menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti di atas, bahwa instrument pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai dalam mengukur kinerja individu seorang yang salah satunya adalah keahlian. Dipaparkan bahwa tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, insentif, dan lain-lain.

Kemampuan untuk bekerja sama merupakan keahlian. Tidak semua karyawan memiliki kemampuan bekerjasama yang baik dalam suatu perusahaan. Dimana biasanya, pegawai yang mampu bekerjasama dengan baik dengan rekannya di perusahaan, dia memiliki kinerja yang baik pula. Karena

artinya karyawan mampu bersosialisasi dan berkomunikasi dengan baik di perusahaan.

Seperti yang dikutip oleh Hadi Nur dalam bukunya bahwa, Fuller & Matzler (2008) menyatakan 4(empat) faktor kinerja pegawai yang menjadi standar penilaian hasil kerja, yaitu:

- 1. Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan.
- 2. Kuantitas kerja meliputi *output* rutin atau ekstra.
- 3. Keandalan atau dapat tidaknya diandalkan, yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan, inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan.
- 4. Sikap meliputi sikap pegawai lain, pekerjaan serta kerjasama terhadap organisasi<sup>15</sup>.

Setiap karyawan seharusnya memiliki sikap yang baik untuk mendukung kinerja yang baik pula. Karyawan diharuskan bersikap baik kepada sesama kawryawan lainnya agar terciptanya sebuah suasana kerja yang menyenangkan, bersikap baik terhadap pekerjaannya agar dalam setiap melaksanakan pekerjaannya karyawan mampu memperoleh hasil yang memuaskan sesuai dengan standar. Yang ketiga adalah kerjasama, disini karyawan diwajibkan untuk mampu bekerjasama dengan rekannya, karena ada beberapa pekerjaan yang dalam penyelesaiannya membutuhkan kerjasama yang solid guna mencapai hasil yang diinginkan.

Faustino Cordoso menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa dimensi yaitu:

-

<sup>&</sup>lt;sup>15</sup> Hadi Nur, *Integrating Knowledge with Science and Religion*, (Universiti Teknologi Malaysia: Ibnu Sina Institutes for Fundamental Science Studies, 2014), p. 333

- 1. Quality of work;
- 2. Quantity of work;
- 3. Job knowledge;.
- 4. Creativitness;
- 5. Cooperation;
- 6. *Initiative*; <sup>16</sup>.

Dapat diketahui bahwa *quality of work* merupakan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. Selanjutnya adalah *quantity of work* merupaka jumlah kerja yang dilakukan dalam satu periode waktu yang ditentukan. *Job knowledge* adalah luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan. Keempat adalah *creativitness*, ini merupakan keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul. Kemudian ada *cooperation*, disini maksudnya adalah kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain. Terkahir adalah *initiative*. Semangat untuk melakuksanakan tugas-tugas baru dan memperbesar tanggung jawab.

Dalam kehidupan berorganisasi, seorang karyawan dituntut untuk mampu bersikap kooperatif, maksudnya kooperatif disini adalah karyawan bersedia jika dianjurkan untuk bekerja dalam satu tim atau kerjasama. Kemampuan karyawan dalam bekerjasama menentukan kinerja karyawan itu sendiri.

Pemahaman terhadap tugas yang diberikan juga termasuk ke dalam indikator kinerja seorang karyawan. Karena pemahaman seorang karyawan terhadap tugas akan menentukan bagaimana hasil akhir pekerjaan yang

<sup>&</sup>lt;sup>16</sup> Faustino Cardoso, Human Resouce Management, (Yogyakarta: Andi Ofset, 2002), p. 122

dilakukan oleh karyawan itu sendiri. Seperti yang telah dikemukakan oleh Faustino Cordoso pada teorinya di atas, *job knowledge* menjadi salah satu dimensi kinerja.

Job knowledge ini menggambarkan seberapa luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.Pengetahuan karyawan terhadap pekerjaannya akan membantunya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini karena nantinya pengetahuan karyawan terhadap pekerjannya akan membantunya untuk berpikir bagaimana caranya menyelesaikan masalah yang ada, bagaimana caranya menyelesaikan pekerjaan agar memperoleh hasil yang memuaskan.

Berdasarkan pemahaman-pemahaman di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan dari usaha karyawan dalam rangka melaksanakan pekerjaannya yang dilihat dari kulitas dan kuantitas kerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, ketepatan hasil, tanggung jawab, kerjasama, pemahaman terhadap tugas, serta inisiatif.

#### 2. Motivasi $(X_1)$

Setiap usaha yang dilakukan oleh seseorang yang mendorong orang tersebut untuk melakukan sesuatu guna mencapai suatu tujuan pada dasarnya

dapat dikatakan sebagai motivasi. Rivai mendefinisikan motivasi adalah sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri<sup>17</sup>.

Berdasarkan pendapat Rivai di atas, motivasi dapat dikatakan sebagai sebuah energi yang mampu membangkitkan dorongan dalam diri seseorang. Dorongan tersebut tentunya dapat dikatakan sebagai alasan atau pemicu seseorang untuk melakukan sesuatu guna mencapai suatu tujuan. Tujuan dalam hal ini tentunya berkaitan dengan keinginan seseorang dalam hidupnya. Untuk, memenuhi atau untuk dapat mewujudkan keinginannya tersebut, seseorang harus melakukan suatu usaha atau upaya.

James L. Gibson menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku<sup>18</sup>. Motivasi akan memberikan dorongan kepada seorang karyawan yang nantinya akan menimbulkan sebuah perilaku pada karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuannya. Selain itu, motivasi juga mengarahkan perilaku seseorang untuk melakukan sebuah usaha, seberapa kuat usaha seseorang dalam bekerja. Sehingga motivasi dapat menentukan seberapa besar usaha seseorang dalam bekerja untuk mencapai tujuannya.

Kebutuhan hidup mengharuskan seseorang untuk melakukan suatu usaha agar dapat menghasilkan sesuatu yang dapat dikatakan sebagai pemenuh kebutuhan. Samsudin berpendapat bahwan motivasi juga dapat diartikan

<sup>&</sup>lt;sup>17</sup> Rivai Veithzal, Manejemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi 2, (Jakarta: PT. Raja

Grafida Persada, 2013), p. 455

18 James L. Gibson, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Jilid 1*, (Jakarta: Binarupa Aksara, 2013), p. 148

sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan<sup>19</sup>.

Desakan kebutuhan harus dipenuhi. Hal ini tentunya memerluka usaha dari manusia itu sendiri, bagaimana caranya seseorang dapat memuaskan kehidupannya. Memuaskan dirinya sendiri dengan memenuhi apa yang menjadi keinginannya. Memenuhi kebutuhan untuk mempertahankan kehidupannya. Dimana seseorang melakukan sebuah usaha agar tetap hidup dengan memenuhi apa yang menjadi kebutuhan di dalam dirinya, hidup layak sesuai dengan apa yang memotivasinya atau mendorongnya melakukan suatu usaha.

Supardi dan Sayiful Anwar berpendapat bahwa "motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan"<sup>20</sup>. Individu yang memiliki keinginan untuk melakukan kegiatan-kegiatan atau cara-cara untuk mencapai tujuannya merupakan suatu bentuk motivasi.

Pendapat-pendapat dari para ahli di atas menyebutkan bahwa motivasi merupakan suatu energi atau kekuatan seseorang yang dialami seseorang yang mendorong atau mendesak orang tersebut untuk melakukan suatu kegiatan dengan cara menimbulkan dan mengarahkan perilaku seseorang untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan sebagai tujuannya.

<sup>19</sup> Sadili Samsudin, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung: Pustaka Setia, 2005), p. 159

\_

<sup>&</sup>lt;sup>20</sup> Supardi dan Syaiful Anwar, *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: UII Press, 2004), p. 47

Pentingnya motivasi untuk dimiliki oleh karyawan bertujuan untuk menggugah keinginan dan kemauan karyawan tersebut untuk melakukan suatu pekerjaan untuk dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan yang diinginkannya. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan modal utama bagi karyawan untuk mau melakukan suatu pekerjaan. Seorang pemimpin yang baik biasanya mampu memberikan motivasi bagi karyawannya sehingga kinerja karyawannya sesuai dengan standar perusahaan. Menurut Hasibuan, ada dua metode pemberian motivasi, yaitu:

1. Motivasi langsung (Direct motivation)

# 2. Motivasi tak langsung (*Indirect motivation*)<sup>21</sup>

Pemberian motivasi secara langsung adalah pemberian motivasi secara materiil dan nonmateriilyang diberikan langsung kepada setiap individu, disini khususnya adalah bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Motivasi langsung ini dapat berupa pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya. Pentingnya seorang pemimpin memberikan motivasi langsung adalah untuk memacu semangat karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, karyawan jadi memiliki tujuan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Selanjutnya adalah motivasi tak langsung. Motivasi ini merupakan motivasi yang hanya berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang

\_

<sup>&</sup>lt;sup>21</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, Masalah*, Edisi Revisi, (Jakarta:Bumi aksara, 2006), p. 149

gairah kerja karyawan, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Motivasi tak langsung ini dapat berupa mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, dan sebagainya. Ketika suatu perusahaan memiliki fasilitas yang lengkap untuk mendukung karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan bai, maka kemungkinan besar perusahaan intu akan mencapai tujuan perusahaannya. Hal ini karena jika seorang karyawan merasa terpenuhi kebutuhannya, dalam arti apa yang ia butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaanya lengkap maka karyawan tersebut pun akan memaksimalkan kerjanya sebaik mungkin untuk hasil yang sesuai dengan keinginan perusahaan.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mendorong karyawan sehingga menimbulkan dan mengarahkan perilaku seseorang untuk melakukan kegiatan atau kerja, memuaskan dan mempertahankan kehidupan serta mencapai tujuan.

### 3. Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

Kondisi tertib, teratur serta aman akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dalam suatu perusahaan, ini merupakan salah satu aspek penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk menciptakan kondisi tertib, teratur serta aman tersebut maka diperlukan ketentuan-ketentuan yang dapat mengarahkan para karyawan untuk menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Salah satunya ketentuan yang dimaksud adalah sebuah aturan yang mampu menuntun para karyawan untuk mengatur apa-apa saja yang

dilakukan oleh karyawan untuk bertingkah laku serta bertindak yang sesuai dengan norma atau aturan diberlakukan guna terciptanya kondisi yang diinginkan dalam sebuah perusahaan.

Norma atau aturan tersebut akan dipatuhi oleh karyawan dalam satu bentuk penerapan disiplin kerja. Gauzali Saydam mengatakan bahwa "disiplin kerja merupakan sikap kesediaan karyawan dalam rangka bekerja untuk mematuhi atau menaati segala norma dan peraturan yang berlaku di perusahaan"<sup>22</sup>.

Ketika seorang karyawan memiliki sebuah sikap dalam bentuk kesediaannya melaksanakan pekerjaan, maka di sinilah dapat dikatakan telah terlaksananya sebuah disiplin kerja. Pekerjaan yang dilakukan atau diselesaikan oleh karyawan ini bertujuan untuk mematuhi segala norma dan aturan yang berlaku di perusahaan.

Penyelesaian pekerjaan dapat dikatakan sebagai sebuah ketaatan karyawan terhadap sebuah norma yang berlaku di perusahaan karena di sinilah ketaatan seorang karyawan terhadap sebuah norma dipertanyakan. Apakah karyawan tersebut mampu menaati ketentuan atau aturan yang telah diterapkan atau tidak dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Karena ketika seorang karyawan tidak mampu menyesaikan tugas atau pekerjaanya berarti dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut tidak bersedia untuk menaati aturan yang telah ditentukan.

Tidak hanya memiliki sikap kesediaan untuk mematuhi segala atura yang telah ditentukan, tetapi juga menghargai dan menghormati peraturan yang telah

-

<sup>&</sup>lt;sup>22</sup> Gauzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gunung Agung, 2000), p. 208

ditentukan oleh perusahaan serta dengan bersedia menerima segala sanksisanksi yang telah ditentukan apabila melakukan pelanggaran.

Seperti yang dikatakan oleh B. Siswanto Sastrohadiwiryo bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, dan patuh atau taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sangsi-sangsinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya<sup>23</sup>.

Dalam suatu perusahaan, ketika seorang karyawan telah memiliki ikatan kerja maka mau tidak mau, suka tidak suka karyawan tersebut harus menaati segala peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan tersebut. Seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja adalah karyawan yang mampu menghormati dan menghargai peraturan, dengan cara mematuhi dan menaati setiap peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan. Tidak peduli peraturan tersebut tertulis ataupun tidak, ketika seseorang telah bergabung dalam sebuah organisasi berarti orang tersebut telah menyetujui dan telah menyepakati apaapa saja yang telah menjadi norma-norma yang berlaku dalam organisasi tersebut.

Kesepakatan antara perusahaan dengan karyawan tentunya membuat karayawan harus menyanggupi bahwa karyawan akan menaati setiap aturan yang berlaku di perusahaan. Karyawan pun harus mau menerima setiap sanksi yang diberikan bila ada kelalaian atau kesalahan yang dilakukannya. Tidak dapat mengelak ketika karyawan melakukan pelanggaran atas aturan-aturan

\_

p. 291

<sup>&</sup>lt;sup>23</sup> B. Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002),

yang telah ditetapkan. Ketika wewenang yang diberikan disalah gunakan, dan tugas-tugas yang diberikan tidak dikerjakan sebagaimana mestinya maka pelanggaran akan terjadi pelanggaran. Pemberian sanksi merupakan cara paling efektif dalam mencegah peraturan. Apabila pelanggaran sudah terjadi, sanksi merupakan cara paling ampuh untuk memberikan efek jera pada karyawan yang melakukan pelanggaran, paling tidak untuk meminimalisir terjadinya pelangaran agar karyawan tidak mengulangi pelanggaran atas peraturan yang telah diberlakukan dengan sama.

Pandji Anoraga mengartikan "disiplin kerja sebagai sikap karyawan yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan dalam bekerja yang telah ditentukan oleh perusahaan"<sup>24</sup>. Ditekankan kembali bahwa disiplin kerja merupakan kehendak dari karyawan itu sendiri untuk menaati segala peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan tempatnya bekerja. Sebagai rasa tanggug jawabnya sebagai seorang karyawan untuk dapat menjalankan tugas sebaik mungkin dan menjalankan wewenang yang telah dibebankan kepadanya. Tentunya hal ini tidak terlepas dari penciptaan suasana kerja yang menyenangkan dengan menciptakn kondisi-kondisi dimana karyawan dapat bekerja secara optimal demi tercapinya tujuan perusahaan.

Disiplin kerja yang dilakukan atas kehendak dan kesediaan tentunya juga dilakukan secara sadar oleh karyawan. Karyawan harus menyadari apa-apa saja

<sup>24</sup> Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta: Rineke Cipta, 2004), p. 178

yang boleh dilakukan dan apa apa saja yang tidak boleh dilakukan dalam mejalankan dan menyelesaikan tugasnya sebagai seorang karywan.

Seperti apa yang di sampaikan oleh A. Fathoni, bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak<sup>25</sup>.

Kesediaan dan kesukarelaan seorang karyawan untuk menaati dan mematuhi segala peraturan yang berlaku di perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis merupakan sebuah kesadaran. Kesadaran untuk mematuhi norma-norma yang berlaku di sebuah perusahaan merupak sebuah modal utama bagi seorang karyawan untuk memiliki sikap kebersediaan untuk menghormati dan menghargai segala peraturan dan norma-norma yang belaku ditempatnya bekerja. Adanya disipilin kerja dalam sebuah perusahaan dapat menciptkana suasana kerja yang menyenangkan dengan terciptanya kondisi yang tertib, teratur serta aman dalam sebuah lingkungan kerja maka akan meminimalisir terjadinya kesalahan-kesalahan yang terjadi dalam penyelesaian tugas, karena karyawan mengikuti aturan dan norma-norma yang berlaku sehingga tidak terjadi pelanggaran-pelanggaran yang dapat merugikan perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Seperti diuraikan oleh beberapa ahli bahwa disiplin kerja umumnya dikaitkan dengan kepatuhan dan ketaatan karyawan terhadap peraturan-

-

<sup>&</sup>lt;sup>25</sup> Abdurrahmat Fathoni, *Manajemn Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rinekacipta, 2006), p. 172

peraturan dan norma-norma, sebagai bentuk dari sikapnya menghargai dan mengormati peraturan yang berlaku dalam suatu perusahaan. Baik yang tertulis maupun tidak tertulis berdasarkan kesediaan dan kesukarelaan dari karyawan itu sendiri, secara sadar yang apabila dilanggar maka karyawan siap untuk menerima sanksi-sanksinya.

Dalam perspektif perusahaan, disiplin kerja ini dapat terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik dari karyawan sehingga tercipta kondisi yang tertib, teratur dan aman serta keadaan-keadaan baik lainnya untuk sebuah suasana kerja yang menyenangkan.

Penerapan disiplin kerja dalam suatu perusahaan sebenarnya dimaksudkan untuk mencapai tujuan-tujuan dari disiplin kerja itu sendiri, sehingga pelaksanaan kerja menjadi lebih efektif dan efisien. Seperti yang sudah dibahas peneliti sebelumnya, bahwa pembinaan disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib dan membuat pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah direncanakan oleh perusahaan. seperti yang dikemukakan oleh Siswanto, tujuan pembinaan disiplin kerja para tenaga kerja antara lain:

- 1. Agar para tenaga kerja menaati segala peraturan;
- 2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik baiknya;
- 3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana;
- 4. Dapat bertindak sesuai dengan norma yang berlaku;
- 5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi<sup>26</sup>.

<sup>26</sup> B. Siswanto Sastrohadiwiryo, *Op.Cit*, p. 292

Karyawan wajib menaati peraturan dan kebijakan yang berlaku baik peraturan tersebut tertulis maupun peraturan yang tidak tertulis. Ketika karyawan mampu atau bersedia untuk menaati segala peraturan yang berlaku, maka suasana kerja yang menyenangkan akan tercipta. Hal inilah yang nantinya akan mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan karayawan. Jika karyawan mendapatkan suasana yang menyenangkan, maka pelaksanaan pekerjaan karyawan akan bejalan dengan sebaik-baiknya. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan difasilitasi peralatan dan perlengkapan perusahaan. tentunya, karyawan harus bisa menggunakan dan memelihara fasilitas kantor tersebut dengan sebaik-baiknya.perlunya diterapkan disiplin kerja di sini, tentunya agar karyawan tidak semena-mena menggunakan fasilitas kantor yang bukan untuk keperluan pekerjaan sehinggaakan lebih mudah rusak akibat fungsinya yang berkurang jika digunakan bukan untu keperluan pekerjaan. Penerapan disiplin kerja ini juga untuk mengatur karyawan agar bertindak sesuai dengan norma-norma yang berlaku diperusahaan, sehingga tidak akan merugikan perusahaan ataupun orang lain nantinya. Selain itu pula, meningkatnya produktivitas perusahaan yang sesuai dengan target perusahaan mungkin saja tetrjadi. Hal ini karena ketika disiplin kerja diberlakukan maka kinerja karyawan akan meningkat, tentunya harus sesuai dengan standar perusahaan yang tentu saja akan berimbas pada produktivitas ataupun kinerja perusahaan.

Disiplin kerja yang dilakukan secara terus-menerus oleh perusahaan dimaksudkan agar para karyawan mendisiplinkan diri, bukan hanya karena sanksi, tetapi juga karena untuk menjadi pribadi yang disiplin.

Dalam paparan di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesdiaan karyawan untuk mematuhi norma dan aturan, serta sadar akan tugas.

# B. Hasil Penelitian yang Relevan

Berikut ini merupakana beberapa penelitian terdahulu yang peneliti temukan guna mendukung penelitian ini:

1. M. Yusuf, DB Paranoan dan Margono, dengan judul "Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada Kantor Dinas Kesehatan Sangata Kabupaten Kutai Timur". e-Journal Administrative Reform, 2014, 2 (3): 1587-1598. ISSN 2338-7637

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan yang terdiri dari: Motivasi  $(X_1)$  dan Kedisiplinan  $(X_2)$  terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Sangata Kutai Timur. penelitian ini juga dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial dari setiap variabel terhadap kinerja dan untuk mengetahui variabel independen yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel independen yang terdiri dari variabel motivasi dan variabel

kedisiplinan kerja secara simultan tidak berpengaruh dengan nilai 1,5110 (F<sub>hitung</sub> < F<sub>tabel</sub>) dan tidak signifikan dengan nilai 0.233 (Signifikansi < 0,05) terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kutai Timur. Variabel motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada kantor Dinas Kesehatan Kutai Timur. Variabel kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur. Dari dua variabel yang diteliti, ternyata faktor kedisiplinan lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja disbanding faktor motivasi Pegawai Negeri Sipil pada kantor Dinas Kesehatan Kutai Timur. Persamaan dengan penelitian yang peneliti lakuakan adalah sama-sama menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data primer dan menggunakan analisis deskriptif.

 Ivonne A. S. Sajangbati dengan judul "Motivasi, disiplin, dan kepuasan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung". Jurnal EMBA, Vol. 1 No. 4 Desember 2013, Hal. 667-678. ISSN 2303-1174

Kinerja antara lain ditentukan oleh motivasi yang dilakukan, disiplin yang diterapkan, serta kepuasan kerja yang dirasakan, maka dengan sendirinya kinerja yang baik akan senantiasa memberikan kontribusi yang baik bagi karyawan, sehingga karyawa tersebut akan senantiasa memiliki kecintaan terhadap pekerjaannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia cabang Bitung. Populasi sebanyak 220 karyawan dengan sampel

yang ditetapkan 69 responden. Metode penelitian ini adalah asosiatif dengan teknik analisis linier berganda. Hasil penelitian yang dilakukan secra bersama, motivasi, disiplin dan kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia cabang Bitung maupun secara parsial motivasi, disiplin dan kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hubungan antara motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja sangan kuat. Pemberian motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, motivasi yang tepat akan mendorong terciptanya disiplin dan kepuasan yang baik bagi kinerja karyawan. Persamaannya dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah penelitian merupakan penelitian kuantitatif, menggunakan perhitungan uji analisis berganda.

3. Christian Katiandagho, Silvya L. Mandey dan Lisbeth Mananeke dengan judul "Pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) wilayah Sulutenggo area Manado". Jurnal EMBA, Vol. 2 No. 3, September 2014, Hal. 1592-1602. ISSN 2303-1174

Sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat penting mengingat kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Selain itu sumber daya alam yang berkualitas tinggi bermanfaat dalam penyesuaian gerak atas perubahan iklim usaha yang begitu cepat. Disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi merupakan hal penting bagi suatu

perusahaan demi meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian asosiatif dengan teknik analisis linear berganda. Populasi penelitian berjumlah 147 responden, teknik sampling yang digunakan purposive sampling dimana jumlah sampel 60 responden dihitung menggunakan rumus Slovin. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial hanya disiplin kerja kepemimpinan yang berpengaruh signifikan, sedangkan motivasi tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Pemimpin sebagai salah satu penentu arah dan tujuan organisasi sebaiknya mampu mengontrol perilaku-perilaku kerja dan mengarahkannya pada kepuasan kerja pegawai. Persamaannya denga penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah merupakan penelitian kuantitatif, metode yang digunakan merupakan metode survey, serta menggunakan perhitungan uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

4. Zainul Hidayat, MM dan Muchamad Taufiq, MH dengan judul "Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang". Jurnal WIGA, Vol. 2 No. 1, Maret 2012. ISSN 2088-094479

Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) untuk mempelajari mengenai pengaruh antara lingkungan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lumajang; 2) untuk mempelajari pengaruh bagian lingkungan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lumajang; 3) untuk mempelajari pengaruh lingkungan, disiplin dan motivasi yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lumajang. Dimana jumlah karyawan menjadi populasi adalah 60 orang responden berdasarkan spesialis. Metode pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada responden, wawancara kepada anggota organisasi dan juga melalui dokumen yang dibutuhkan. Data yang dikumpulkan didukung oleh asumsi dan uji reliabilitas. Model anasis menggunakan pengujian asumsi klasik, uji korelasi auto multicolinierity. Untuk mengetahui akurasi dari model tersebut adalah degan melihat koefisien determinasi, uji hipotesis simultan diambil dengan uji F dan hipotesis parsial diambil dengan uji t.

Dari analisis regresi berganda tersebut maka diperoleh garis persamaan regresi:  $Y = -1,435 + 0.330 \ X_1 + 0,609 \ X_2 + 0,156 \ X_3 + e$  dan ditemukan bahwa hasil uji hipotesis 1:  $F_{hitung}$  adalah 143,958 dengan probabilitas 0,000 dan  $F_{tabel}$  (= 0,05; df1 = 3; df2 = 60)adalah 2,769, artinya bahwa variabel lingkungan ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ) dan motivasi ( $X_3$ ) memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja (Y), maka hipotesis pertama diterima. Hipotesis 2: ditemukan bahwa  $t_{hitung}$   $X_1$  adalah 3,059 dan nilai  $t_{tabel}$  adalah 2,003 dan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,003, hipotesis kedua menyatakan bahwa variabel

lingkungan  $(X_1)$ , disiplin  $(X_2)$  dan motivasi  $(X_3)$  terhadap kinerja (Y) memiliki pengaruh parsial diterima. Variabel disiplin  $(X_2)$  merupakan yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja dengan standar koefisien beta sebesar 0,425, artinya bahwa kinerja (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel disiplin sebesar 42,5 persen. Maka hipotesis diterima. Persamaannya dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama menggunakan metode survey. Selain itu juga untuk emndapatkan data primer digunakan melalui penyebaran kuesioner dan untuk data sekunder, diperoleh data dari tempat penelitian yang berupa data administrative, seperti laporan-laporan.

#### C. Kerangka Teoretik

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur vital dalam setiap organisasi. Perannya sebagai unsur roda penggerak jalannya kegiatan perusahaan sangatlah penting untuk mempertahankan eksistensi perusahaan. Kemampuan perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi seperti sekarang ini merupakan bukan hal yang mudah. Perusahaan harus mampu bersaing secara ketat dengan perusahaan lainnya untuk dapat menarik pangsa pasar agar tetap mampu mempertahankan kehidupan perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia dalam satu perusahaan harus memiliki kualitas guna melaksanakan kegiatan-kegiatan tujuan perusahaan agar mampu mencapai tujuan perusahaan. Demi mencapai tujuan perusahaan tersebut, perusahaan harus mampu mengoptimalkan kemampuan dan keahlian karyawannya. Berhasil atau tidaknya

karyawan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat dilihat dari kinerja dari karyawannya.

Salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kinerja pada karyawan adalah motivasi. Motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawan tentunya berdeba-beda, tergantung dari apa tujuan karyawan melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaannya. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik atau tidak dapat dari pencapaiannya terhadap tujuan organisasi. Ketika apa yang dikerjakan oleh karyawan sudah efektif dan efisien, maka tujuan organisasi pun akan tercapai.

Menurut Gibson dalam Inggrid Tan, ada beberapa faktor utama yang mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan. Menurut Gibson, kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja. Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja seorang karyawan. Sementara itu, faktor kemampuan seorang karyawan dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang tidak langsung dengan kinerja. Keberadaan kedua faktor tersebut akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Karena kedudukan dan hubungannya itu, sudah seharusnya peningkatan kinerja karyawan dimulai dari peningkatan motivasi kerja<sup>27</sup>.

Seperti yang telah dikatakan oleh Gibson di atas, bahwa motivasi merupakan salah faktor mempengaruhi kinerja secara langsung. Selain itu, ada juga hal yang dapat menentukan bagaimana motivasi karyawan dalam suatu perusahaan itu sendiri, diantaranya adalah kemampuan karyawan dan lingkungan kerjanya. Karyawan yang percaya terhadap kemampuannya tentunya akan memiliki motivasi yang tinggi untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas dan pekerjaanya dengan sebaik mungkin dengan mengoptimalkan seluruh kemampuan dan keahlian

<sup>&</sup>lt;sup>27</sup> Inggrid Tan, From Zero to the Best, (Jakarta: Libri, 2010), p. 137

yang dimiliknya. Hal ini tentunya akan membentuk motivasi yang tinggi dalam diri karyawan untuk ikut bertanggung jawab bagaimana caranya agar perusahaan dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif.

Selain kemampuan yang dimiliki oleh karyawan sendiri, lingkungan kerja juga membentuk bagaimana motivasi pada seorang karyawan. Ketika lingkungan kerjanya mampu menciptakan suasana yang menyenangkan maka karyawan akan memiliki motivasi yang tinggi untuk datang ke kantor untuk menyelasikan tugastugas dan pekerjaannya dengan baik. Sebaliknya, jika sebuah perusahaan memiliki lingkungan kerja yang tidak kondusif maka akan menciptakan suasana yang membosankan bahkan tidak menyenangkan bagi karyawan. Maka akan memudarkan motivasi karyawan untuk datang dan menyelesaikan apa yang sudah dibebankan kepadanya, bahkan mungkin dengan memudarnya motivasi atau motivasi yang rendah tersebut karyawan ingin meninggalkan perusahaan tersebut karena lingkungan kerja yang tidak menyenagkan.

Oleh karena itu sudah dapat dipastikan bahwa ketika ada peningkatan motivasi dari karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Dapat juga dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi seorang karyawan maka kinerjanya akan semakin baik.

Mangkunegara dalam bukunya mengatakan bahwa "motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi

kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal<sup>28</sup>".

Situasi kerja dalam perusahaan dapat membentuk sikap karyawan yang berada di dalamnya. Ketika suasana atau situasi kerja dalam suatu perusahaan menyenangkan, maka akan terbentuk sikap yang menunjukkan bahwa karyawan tersebut merasa nyaman berada dalam lingkungan kerja tersebut, terutama pada pekerjaannya sehingga akan membentuk atau menimbulkan sebuah dorongan atau motivasi yang memacu dirinya untuk bekerja atau menyelesaikan pekerjaannya dengan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya dengan optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Karyawan yang merasa cocok dengan situasi kerja ketika ia berada didalamnya dapat memotivasi dirinya untuk memaksimalkan usahanya dalam rangka menyelesaikan pekerjaannya, hal ini tentunya akan berpengaruh kepada kinerjanya. Ketika karyawan memaksimalkan usahanya untuk pekerjaannya menyelesaikan dengan mengoptimalkan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya, maka hasilnya pekerjaannya pun akan memuaskan, ketika hasil pekerjaan dari karywan memuaskan sudah secara otomatis kinerjanya maksimal.

Hal tersebut juga diperkuat melalui penelitian yang dilakukan oleh Ivonne A. Sajangbati yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini terlihat dari hasil motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) cabang Bitung.

-

<sup>&</sup>lt;sup>28</sup> A. A. Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Refika Aditama, 2005), p. 61

Besarnya pemberian motivasi yang diterima oleh karyawan akan berdampak positif bagi kinerja yang ada<sup>29</sup>.

Berdasarkan beberapa konsep di atas, dapat dipahami bahwa semakin tinggi motivasi pada karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya.

Dapat terciptanya suasana kerja yang menyenangkan karena adanya disiplin kerja yang telah diterapkan oleh karyawan dalam dirinya. Adanya rasa nyaman saat bekerja karena karyawan mampu mematuhi segala peraturan dan normanorma yang berlaku di perusahaan tempatnya bekerja. Kesukarelaan karyawan untuk menyepakati peraturan dan norma-norma yang berlaku diperusahaan jugalah yang menimbulkan suasana aman dalam lingkungan kerja, karena tidak adanya gangguan akibat pelanggaran-pelanggaran peraturan yang telah ditetapkan. Hal inilah yang tentunya akan berpengaruh pada kinerja pada karyawan.

Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dan perusahaan<sup>30</sup>.

Konsep di atas dikemukakan oleh Sjafri Mangkuprawira dan Aida Vitalaya Hubies. Kedisiplinan dapat dijadikan sebagai suatu bentuk pelatihan bagi karyawan dalam rangka menaati seluruh peraturan dan norma-norma yang berlaku diperusahaan. Hal ini nantinya akan menimbulkan suasana kerja yang diharapkan,

1174, p. 676
30 Sjafri Mangkuperwira dan Aida Vitalaya Hubeis, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2007), p. 55

<sup>&</sup>lt;sup>29</sup> Ivonne A. S. Sajangbati, "Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung", Jurnal EMBA Vol. 1 No.4, Desember 2013, ISSN: 2303-1174, p. 676

yaitu suasana yang menyenangkan bagi para karyawan sehingga karyawan dapat menghasilkan kinerja secara maksimal.

Konsep tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Ivonne A. S. Sajangbati mengatakan bahwa "disiplin kerja berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) cabang Bitung. Disiplin yang diterapkan akan mempengaruhi kinerja yang ada, dengan kata lain tanpa disiplin tingkat pengaturan waktu tidak akan stabil sehingga kinerja dapat terganggu<sup>31</sup>.

Penelitian tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja pada karyawan memang berpengaruh positif terhadap kinerja. Adanya disiplin kerja akan menciptakan keadaan dimana karyawan harus mematuhi apa-apa saja yang sudah menjadi peraturan di perusahaan sehingga kinerja yang dihasilkan pun sesuai dengan harapan perusahaan.

Kembali lagi pemahaman tersebut diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh M. Yusuf, DB Panaroan dan Margono mengatakan bahwa menurut penelitian yang merekaa lakukan variabel kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur dan kedisiplinan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pada Pegawai Negeri Sipil pada kantor Dinas Kesehatan Kutai Timur<sup>32</sup>".

Setelah adanya pemahaman menurut ahli yang kemudian didukung oleh penelitian-penelitian, maka dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan.

1174, p. 676

32 M.Yusuf, DB Panaroan dan Margono, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Kantor Dinas Kesehatan Sangata Kabupaten Kutai Timur", eJournal Administrative Reform, ISSN 2338-7637, 2014, p. 1592

<sup>&</sup>lt;sup>31</sup> Ivonne A. S. Sajangbati, "Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung", Jurnal EMBA Vol. 1 No.4, Desember 2013, ISSN: 2303-1174, p. 676

Berdasarkan apa yang telah dipaparkan oleh beberapa ahli yang juga kemudian diperkuat oleh penelitian-penelitian yang dilakukan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Seperti yang dikatakan oleh Ivonne A. S. Sajangbati dalam hasil penelitiannya mengatakan bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (persero) cabang Bitung. Dengan demikian meningkatkan motivasi berupa bentuk penghargaan kepada para karyawan, dengan sendirinya akan meningkatkan disiplin serta kepuasaan dan senantiasa akan tercipta dan dapat memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan<sup>33</sup>.

Meningkatkan motivasi pada kayawan juga dapat dilakukan oleh perusahaan maupun seorang atasan. Seorang atasan yang mampu memberikan motivasi kepada karyawannya hingga mampu mampu meningkatkan kinerja karyawannya merupakan atasan yang berhasil, misalnya dengan memberikan penghargaan pada setiap pekerjaan yang berhasil dikerjakan oleh karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan. Dengan cara seperti ini, karyawan akan merasa lebih dihargai dalam setiap usahanya sehingga karyawan akan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya, yang tentunya hal ini juga akan berdampak baik pada kelangsungan hidup perusahaan.

Hasil penelitian dari Tamzil Yusuf juga memperkuat bahwa motivasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan. Hal tersebut tercantum dalam hasil penelitiannya sebagai berikut:

<sup>&</sup>lt;sup>33</sup> Ivonne A. S. Sajangbati, "Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung", Jurnal EMBA Vol. 1 No.4, Desember 2013, ISSN: 2303-1174, p. 676

Berdasarkan hasil penelitian analisis data yang telah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja dan disiplin karyawan secara bersama-sama memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Hubungan kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja dan disiplin karyawan secara bersama-sama tergolong sangat baik. Hal tersebut ditunjukkan melalui koefisien determinasi bahwa kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja dan disiplin karyawan secara bersama-sama mampu memberikan sumbangan efektif terhadap peningkatan kinerja karyawan hingga mencapai 83,7% <sup>34</sup>.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa motivasi dan disiplin kerja dapat bersama-sama mempengaruhi kinerja pada karyawan. Semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja yang dimiliki karyawan makan akan semakin tinggi pula kinerjanya. Tentunya hal ini akan berpengaruh baik terhadap perusahaan sendiri. ini berarti sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dapat dikatakan sudah berkualitas sehingga dapat dengan efektif dan efisien meningkatkan kualitas perusahaan.

Bukan hal yang mudah bagi perusahaan untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi secara keseluruhan dari karyawan, namun apabila perusahaan mampu menerapkan hal-hal yang dapat meningkatkan motivasi karyawan dan disiplin karyawan sehingga tercipta suasana kerja seperti apa yang diharapkan, maka bukan tidak mungkin apa yang sudah ditargetkan oleh perusahaan dapat dicapai sesuai dengan harapan. Kinerja karyawan dapat didongkrak melalui motivasi yang tinggi dari karyawan serta disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan.

<sup>&</sup>lt;sup>34</sup> Tamzil Yusuf, "Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Komatsu Remanufacturing Asia Plant Sudirman di Departemen Produksi Balikpapan", DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen, Vol. 10 No. 1, Januari 2014, p. 57

# **D.** Perumusan Hipotesis

Berdasarkan deskripsi konseptual dan kerangka teoretik diatas, maka rumusan hipotesis penelitian yang diajukan yaitu:

- Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kinerja pada karyawan .
- 2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja pada karyawan.
- 3. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja pada karyawan.

#### **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

### A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, reliabilitas) mengenai:

- 1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pada karyawan di PT. Sun Dewata Express.
- Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan di PT. Sun Dewata Express.
- Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan di PT.
   Sun Dewata Express.

# B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sun Dewata Express yang beralamat di Jalan Mampang Prapatan VI No. 38 Jakarta Selatan dijadikan objek penelitian karena menurut pengamatan peneliti bahwa terjadi penurunan kinerja pada karyawan di PT. Sun Dewata Express yang dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja.

Penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan, terhitung mulai bulan Febuari sampai dengan Mei 2015. Waktu tersebut merupakan waktu yang efektif bagi

peneliti karena peneliti sudah tidak disibukkan oleh kegiatan perkuliahan sehingga peneliti dapat memfokuskan diri untuk melaksanakan penelitian.

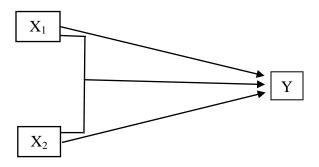
#### C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei.

Metode survey merupakan teknik riset dimana informasi dikumpulkan menggunakan penyebaran kuesioner<sup>35</sup>.

Metode survei digunakan untuk mendapatkan data yang benar dan sesuai dengan fakta secara langsung dari sumbernya. Data yang digunakan adalah data sekunder untuk variabel bebas, motivasi  $(X_1)$ , dan data primer untuk variabel, bebas disiplin kerja  $(X_2)$  dan variabel terikat yaitu kinerja (Y). Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yakni untuk memperoleh informasi yang bersangkutan dengan status gejala pada saat penelitian dilakukan.

Konstelasi hubungan antar variabel



 $<sup>^{35}</sup>$  Demawan Wibisono, *Riset Bisnis: Panduan Bagi Praktisi dan Akademisi.* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005), p. 22

51

Ket:

 $X_1$ : Motivasi

 $X_2$ : Disiplin Kerja

Y : Kinerja

→ : Arah hubungan

Konstelasi hubungan ini digunakan untuk memberikan arah atau gambar penelitian yang dilakukan peneliti, dimana motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas atau yang mempengaruhi dengan simbol X1 dan X2 sedangkan kinerja merupakan variabel terikat sebagai yang dipengaruhi dengan simbol Y.

# D. Populasi dan Sampling

Populasi adalah "wilayah generalisasi yang terdiri dari: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian hari ditarik kesimpulannya"<sup>36</sup>. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada PT. Sun Dewata Express yang berjumlah 105 orang karyawan. Sedangkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 78 orang. Pengambilan sampel didasarkan pada table *Isaac* dan *Michael* dengan taraf kesalahan 5%<sup>37</sup>.

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik acak proporsional (proportional random sampling). "Yaitu, sampel diwakili sesuai dengan

Sugiyono, Metode Penelitian, (Bandung: IKAPI, 2005), p. 72
 Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan, (Bandung: Alfabeta, 2006), p. 128

perbandingan (proporsi) frekuensinya di dalam populasi keseluruhan"<sup>38</sup>. Teknik ini dipilih karena mampu memperoleh sampel yang representatif (mewakili). Sehingga seluruh anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih. Cara pengambilan sampel dapat dilihat dari tabel III.1 sebagai berikut:

Tabel III.1
Teknik Pengambilan Sampel
(Proportional Random Sampling)

Divisi	Jumlah Karyawan	Perhitungan Sampel	Jumlah Sampel
Operational	62	$\frac{62}{105}x 78$	46
Accounting	14	$\frac{14}{105}x 78$	10
HRD	11	$\frac{11}{105}x 78$	8
Marketing	18	$\frac{18}{105}x78$	14
Jumlah	105		78

# E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu motivasi (Variabel  $X_1$ ), dan disiplin kerja ( $X_2$ ) serta kinerja (Y). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

\_

 $<sup>^{38}</sup>$ Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, (Bandung: Alfabeta, 2008), p. 64

# 1. Kinerja

### a. Definisi Konseptual

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan dari usaha karyawan dalam rangka melaksanakan pekerjaannya yang dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, ketepatan hasil, tanggung jawab, kerjasama, pemahaman terhadap tugas, serta inisiatif.

### b. Definisi Operasional

Kinerja pada karyawan hasilnya dinyatakan dalam bentuk penilaian kinerja. Kinerja pada karyawan PT. Sun Dewata Express merupakan data sekunder yang datanya diambil dari penilaian kinerja pada karyawan bulan April 2015. Penilaian kinerja pada karyawan di PT. Sun Dewata Express dilakukan oleh *Human Resource Development*. Adapun indikator penilaian kinerja di PT. Sun Dewata Express yaitu meliputi kulitas dan kuantitas kerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, ketepatan hasil, tanggung jawab, kerjasama, pemahaman terhadap tugas, serta inisiatif.

### 2. Motivasi

# a. Definisi Konseptual

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong karyawan sehingga menimbulkan dan mengarahkan perilaku seseorang untuk melakukan kegiatan atau kerja, memuaskan dan mempertahankan kehidupan serta mencapai tujuan.

# **b.** Definisi Operasional

Motivasi merupakan data primer yang diukur menggunakan kuesioner skala *likert* yang memiliki indikator kekuatan yang mendorong karyawan dan sub indikatornya meliputi: melakukan kegiatan atau kerja, memuaskan kehidupan, mempetahankan kehidupan dan mencapai tujuan.

Kuesioner motivasi yang sudah valid dan reliabel, diberikan atau disebar kepada karyawan padan bulan April. (Kuesioner disebar terlebih dahulu sebelum laporan kinerja dikeluarkan).

#### c. Kisi-kisi Instrumen Motivasi

Kisi-kisi instrumen motivasi yang disajikan pada bagian ini merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan indikator variabel motivasi. Kisi-kisi instrumen motivasi pada bagian ini terdiri dari dua kisi-kisi konsep instrumen, yaitu kisi-kisi instrumen yang diujicobakan dan kisi-kisi instrumen final. Kisi-kisi instrumen motivasi dapat dilihat pada tabel III.2

Tabel III.2 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi

No.	Indikator	Sub Indikator	Butir Uji	Coba	Butir Final	
INO.	Hidikatoi	Sub markator	(+)	(-)	(+)	(-)
1.	Kekuatan yang mendorong	- Melakukan kegiatan atau kerja	1,5,10,14 ,18	1	1,5,10,14, 17	-
	karyawan	- Memuaskan kehidupan	2,11,15*, 19	6,21*	2,11,18	6
		- Mempertahankan kehidupan	3,7,12,16	-	3,7,12,15	-
		- Mencapai tujuan	4,8,9,13, 17,20,22	-	4,8,9,13, 16,19,20	-

Keterangan: (\*) Butir pernyataan yang *drop* 

Untuk mengisi instrumen yang digunakan adalah angket yang disusun berdasarkan indikator dari variabel motivasi. Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pertanyaan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala Likert, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Raguragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Kemudian untuk mengisi setiap butir pernyataan responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif jawaban yang telah disediakan, dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tablel III.3

Tabel III.3 Skala Penilaian Untuk Instrumen Motivasi

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Ragu-ragu	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

#### d. Validasi Instrumen Motivasi

Proses pengembangan instrumen Motivasi dimulai dengan penyusunan instrumen model skala likert yang mengacu pada indikator variabel Motivasi seperti terlihat pada tabel III.2. Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur sub indikator dari variabel Motivasi sebagaimana tercantum pada tabel III.3. Setelah konsep disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen tersebut diuji cobakan kepada 30 karyawan pada CV. Allvindo yang beralamat di Jl. Nuri 58, Pesanggrahan – Jakarta Selatan.

Suatu instrument penelitian dapat dikatakan valid jika instrument tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, mampu mengungkapkan apa yang ingin diukur. Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen, dengan

tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian.

Untuk mengetahui suatu item valid atau tidak valid maka dilakukan  $pembandingan \ antara \ koefisien \ r_{tabel} \ jika \ r_{hitung} \ > \ r_{tabel} \ berarti \ item \ tersebut$  dikatakan valid dan sebaliknya jika  $r_{hitung} \ < \ r_{tabel}$  berarti item tidak valid.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis dengan data hasil uji coba instrument, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut<sup>39</sup>:

$$\mathbf{r}_{\mathrm{it}} = \frac{\sum xi.xt}{\sqrt{\sum x_i^2.\sum x_t^2}}$$

#### Keterangan:

 $r_{it}$  = koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total.

 $x_i$  = jumlah kuadrat deviasi skor dari  $x_i$ 

 $x_t$  = jumlah kuadrat deviasi skor  $x_t$ 

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima yaitu  $r_{tabel} = 0,361$  (untuk N=30 pada taraf signifikan 0,05). Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan dianggap valid. Namun apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Selanjutnya dilakukan uji coba untuk mengetahui pernyataan yang drop dan valid. Dari 22 butir pernyataan terdapat 2 butir pernyataan yang drop. Sehingga sisa butir pernyataan adalah 20 butir pernyataan. Kemudian

<sup>&</sup>lt;sup>39</sup> Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Grasindo, 2008),p.86

butir-butir pernyataan yang dianggap valid dihitung reliabilitas dengan menggunakan uji reliabilitas yakni Alpha Cronbach. Rumus Alpha  $Cronbach^{40}$ , yaitu:

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1}\right] \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St^2}\right]$$

## Keterngan:

r<sub>ii</sub> : Reliabilitas instrumen

k : Banyak butir pertanyaan (yang valid)

 $\sum S_i^2$ : Jumlah varians skor butir

S<sub>t</sub><sup>2</sup>: Varian skor total

Varian butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut<sup>41</sup>:

$$Si^2 = \frac{\sum xi^2 \frac{(\sum xi^2)}{n}}{n}$$

## Keterangan:

 $Si^2$ : Varians butir

 $\sum X^2$ : Jumlah dari Hasil kuadrat dari setiap butir soal

 $(\sum x)^2$ : Jumlah butir soal yang dikuadratkan

X : Skor yang dimiliki subyek penelitian

n : Banyaknya subyek penelitian

<sup>40</sup> Ibid.,p.89

<sup>10</sup> Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2009),p.97

Instrumen yang baik selain diuji validitasnya, diuji pula reliabilitasnya. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabilitas jika instrument penelitian tersebut dapat dipercaya. Bila dilakukan pengujian berkali-kali memberikan hasil yang tetap (konsisten) walaupun dilakukan oleh siapa saja dan kapan saja.

Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha >* 0,600 dan sebaliknya, suatu variabel dikatakan tidak reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha <* 0,600.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh hasil  $Si^2 = 0.73$ ,  $St^2 = 264.05$  dan didapatkan  $r_{11}$  sebesar 0,946. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori (0,800 – 1,000), maka instrument dinyatakan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 20 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrument final untuk mengukur variabel motivasi.

### 3. Disiplin Kerja

#### a. Definisi konseptual

Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan karyawan untuk mematuhi norma dan aturan serta sadar akan tugas.

# b. Definisi Operasional

Disiplin kerja merupakan data sekunder yang diukur menggunakan form penilaian disiplin kerja dengan menggunakan skoring 1-100. Form

penilaian disiplin kerja ini diisi oleh HRD dari PT. Sun Dewata Express. Aspek penilaiannya, berdasarkan pada indikator sikap kesediaan karyawan yang memiliki sub indikator meliputi: mematuhi norma dan aturan, sadar akan tugas.

Data disiplin kerja diberikan pada rentang waktu penilaian mulai dari bulan Maret 2015 sampai dengan bulan April 2015. (Sebelum laporan kinerja dikeluarkan).

### F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 17.0. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

### 1. Uji Persyaratan Analisis

### a. Uji Normalitas

Menurut Duwi Priyatno "uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini menggunakan uji *Kolmogrov Smirnov*",42.

Hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut:

### 1. H<sub>0</sub>: data berdistribusi normal

-

<sup>&</sup>lt;sup>42</sup> Duwi Priyatno, SPSS Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate, (Yogyakarta: Graha Media, 2009), p.56

#### 2. Ha : data tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian dengan uji statistik Kolmogrov Smirnov yaitu:

- 1. Jika signifikansi > 0.05 maka  $H_0$  diterima artinya data berdistribusi normal.
- 2. Jika signifikansi < 0.05 maka  $H_0$  ditolak artinya data tidak berdistribusi normal.

Sedangkan kriteria pengujian dengan diagram histogram, diagram histogramnya berbentuk seperti lonceng, maka data berdistribusi normal. Selain itu, uji normalitas data juga dapat dilakukan dengan melihat *Normal Probability Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal dan ploting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Kriteria pengambilan keputusan dengan *Normal Probability Plot*, yaitu:

- Jika data menyabar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

## b. Uji Linieritas

Menurut Duwi Prayitno, "uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak"<sup>43</sup>. Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi pada *Deviation form linearity*-nya > 0,05.

Hipotesis penelitiannya adalah:

1. H<sub>0</sub>: data tidak linier

2. Ha: data linier

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

- 1. Jika signifikansi pada Deviation from Linearity < 0,05, H<sub>0</sub> diterima artinya data tidak linier
- 2. Jika signifikansi pada Deviation from Linearity > 0.05,  $H_0$  ditolak artinya data linier

### 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana ada dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas<sup>44</sup>.

Kom, 2011), p.89

44 Duwi Prayitno, *Paham Analisis Statistik Data Dengan SPSS*, (Yogyakarta: Pener bit Mediakom,

<sup>&</sup>lt;sup>43</sup> Duwi Priyatno, SPSS Analisis Statistik Data Lebih Cepat, Efisien dan Akurat, (Yogyakarta: Media

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Factor* (VIF). Semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar nilai VIF maka akan semakin terjadinya masalah multikolinieritas. Nilai yang dipakai jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

- 1) Kriteria pengujian VIF > 10, maka terjadi multikolinieritas
- 2) Kriteria pengujian VIF < 10, maka artinya tidak terjadi multikolinieritas Sedangkan kriteria pengujian statistik dengan melihat nilai *Tolerance* yaitu:
- 1) Jika nilai *Tolerance* < 0,1 maka artinya terjadi multikolinieritas
- 2) Jika nilai *Tolerance* > 0,1 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas

### b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varians dari residual untuk semua pengamatan model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah Heteroskedastisitas<sup>45</sup>.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *Glejser* yaitu dengan mengkorelasikan nilai residual dengan masing-masing variabel independen.

Hipotesis penelitiannya adalah:

1) H<sub>0</sub>: Varians residual konstan (Homosdedastisitas)

<sup>&</sup>lt;sup>45</sup> Duwi Priyatno, Op. Cit., p.60

2) Ha: Varians residual tidak konstan (Heteroskedastisitas)

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistiknya yaitu:

- 1) Jika signifikansi > 0.05 maka  $H_0$  diterima artinya tidak terjadi heteroskedastisitas
- 2) Jika signifikansi < 0,05 maka  $H_0$  ditolak artinya terjadi heteroskedastisitas Selain dengan menggunakan *Glejser*, uji heterokedastisitas juga dapat dilihat melalui *Scatterplot*. Berikut ini merupakan keriteria pengujian statistiknya:
- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jiaka tidak ada pola yang jelas, secara titik-titik di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y secara acak, maka tidak terjadi heterokedastisitas atau model homokedastisitas.

#### 3. Persamaan Regresi Berganda

Menurut Duwi Priyatno dalam bukunya, Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS, regresi linier berganda adalah

Hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel

independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel memiliki independen berhubungan positif atau negatif<sup>46</sup>.

Rumus regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui hubungan kuantitatif dari Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y), dimana fungsi yang dapat dinyatakan dengan bentuk persamaan<sup>47</sup>:

$$\hat{\mathbf{Y}} = \mathbf{a} + \mathbf{b}_1 \mathbf{X}_1 + \mathbf{b}_2 \mathbf{X}_2 + \dots + \mathbf{e}_n$$

Keterangan:

 $\hat{Y} = Variabel terikat (Kinerja)$ 

 $a = Konstanta (Nilai Y apabila X_1, X_2...X_n = 0)$ 

 $X_1$  = Variabel bebas pertama (Motivasi)

X<sub>2</sub>= Variabel bebas kedua (Disiplin Kerja)

 $b_1$  = Koefisien regresi variabel bebas pertama,  $X_1$  (Motivasi)

 $b_2$  = Koefisien regresi variabel bebas kedua,  $X_2$  (Disiplin Kerja)

 $e_n = Variabel ke-...$ 

Dimana koefisien a dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \hat{Y} - b_1 X_1 - b_2 X_2$$

Koefisien b<sub>1</sub> dapat dicari dengan rumus

$$b_1 = \frac{\sum X_2^2 \sum X I_1 Y - \sum X_1 X_2 \sum X_2 Y}{\sum X_1^2 \sum X_2^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

Koefisien b<sub>2</sub> dapat dicari dengan rumus:

$$b_{2} = \frac{\sum X_{1}^{2} \sum X_{2} Y - \sum X_{1} X_{2} \sum X_{1} Y}{\sum X_{1}^{2} \sum X_{2}^{2} - (\sum X_{1} X_{2})^{2}}$$

 <sup>&</sup>lt;sup>46</sup> Duwi Priyatno, *Op. Cit*, p. 61
 <sup>47</sup> Dergibson Siagian Sugiarto, *Metode Statistika*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2006), p.

## 4. Uji Hipotesis

## a. Uji F

Uji F dapat dikatakan pula sebagai uji koefisien secara serentak yaitu berfungsi untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Pada program SPSS untuk hasil Fhitung dapat dilihat pula pada tabel Anova. Hipotesis penelitiannya yaitu<sup>48</sup>:

1. 
$$H_0: b_1 = b_2 = 0$$

Artinya variabel motivasi dan disiplin kerja secara serentak tidak berpengaruh terhadap kinerja.

2. Ha: 
$$b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Artinya variabel motivasi dan disiplin kerja secara serentak berpengaruh terhadap kinerja.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- a.  $F_{hitung} \le F_{tabel}$ , jadi  $H_0$  diterima
- b.  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ , jadi  $H_0$  ditolak

## b. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak<sup>49</sup>. Hipotesis penelitiannya:

<sup>48</sup> Duwi Priyatno, *Op. Cit.*, p. 48 <sup>49</sup> Duwi Priyatno, *Op. Cit.*, p.50

1.  $H_0: b_1 \leq 0$ , artinya variabel motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja.

Ha :  $b_1 > 0$ , artinya variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

2.  $H_0$   $b_2 \le 0$ , artinya variabel disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja.

 $\mathrm{Ha}: \mathrm{b}_2 > 0$ , artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Kriteria pengambilan keputusan:

- 1.  $t_{hitung} \le t_{tabel}$ , jadi  $H_0$  diterima.
- 2.  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , jadi  $H_0$  ditolak.

#### 5. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen, yaitu motivasi dan disiplin kerja secara serentak berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Dalam SPSS, hasil analisis determinasi dapat dilihat pada output *model summary* dari hasil analisis regresi linear berganda. Rumus koefisien determinasi:<sup>50</sup>

<sup>&</sup>lt;sup>50</sup> Duwi Priyatno, Loc. Cit.,

$$KD = R^2 \times 100\%$$
.

$$R^{2} = \sqrt{\frac{ryx_{1}^{2} + ryx_{2}^{2} - 2ryx_{1}ryx^{2}rx_{1}rx_{2}}{1 - rx_{1}x_{2}^{2}}}$$

# Keterangan:

R<sup>2</sup> : Koefesien determinasi

 $ryx_1$ : Korelasi product moment antara  $X_1$  dengan Y

ryx<sub>2</sub> : Korelasi product moment antara X<sub>2</sub> dengan Y

 $rx_1rx_2$ : Korelasi product moment antara  $X_1$  dengan  $X_2$ 

#### **BAB IV**

#### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk menyajikan gambaran umum mengenai penyebaran atau distribusi data. Berdasarkan jumlah data variabel penelitian dan merujuk pada masalah penelitian, maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi dua bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Variabel tersebut yaitu variabel bebas (X) sebagai variabel yang mempengaruhi dan variabel terikat (Y) sebagai variabel yang dipengaruhi. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah motivasi dan disiplin kerja. Sedangkan yang menjadi variabel terikat yaitu kinerja. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap diuraikan sebagai berikut ini:

#### 1. Data Variabel (Y) Kinerja

Data kinerja (variabel Y) merupakan data sekunder yang datanya diambil dari penilaian kinerja pada karyawan PT. Sun Dewata Express yang berjumlah 78 orang karyawan. Data yang digunakan merupakan data penilaian kinerja pada bulan April.

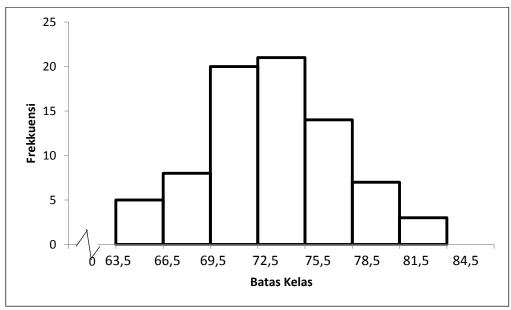
Berdasarkan pengolahan data, diperoleh nilai terendah sebesar 64 dan nilai tertinggi sebesar 84. Nilai rata-rata sebesar 73,47, varians (S<sup>2</sup>) sebesar 18,928 dan simpangan baku (S) sebesar 4,351. Distribusi frekuensi data kinerja dapat dilihat pada tabel IV.1, dimana rentang skor yaitu 20, banyaknya interval

kelas yaitu 7 dan panjang interval yaitu 3. (Perhitungan terdapat pada lampiran 28).

Tabel IV.1 Distribusi Frekuensi Kinerja (Y)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
64 – 66	63,5	66,5	5	6,4%
67 – 69	66,5	69,5	8	10,3%
70 - 72	69,5	72,5	20	25,6%
73 – 75	72,5	75,5	21	26,9%
76 – 78	75,5	78,5	14	17,9%
79 – 81	78,5	81,5	7	9,0%
82 – 84	81,5	84,5	3	3,8%
Jumlah			78	100%

Berdasarkan tabel IV.1, dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tinggi variabel kinerja yaitu 21 yang terletak pada interval ke-4 yakni antara 73-75 dengan frekuensi relatif sebesar 26,9%. Sementara frekuensi terendahnya yaitu 3 yakni antara 82-84 dengan frekuensi relatif 3,8%. Untuk mempermudah penafsiran data frekuensi absolut kinerja, maka data diatas digambarkan dalam sebuah grafik sebagai berikut:



Gambar IV.1 Grafik Histogram Kinerja (Y)

Jika dikaitkan, skor tertinggi kinerja pada karyawan adalah 100 (berdasarkan 8 indikator penilaian PT. Sun Dewata Express). Maka jika dibandingkan dengan nilai rata-rata kinerja pada karyawan PT. Sun Dewata Express sebesar 73,47, nilai ini menunjukkan bahwa rata-rata kinerja berada pada posisi tinggi (jika dikelompokkan menjadi 3 kelompok yaitu rendah dengan nilai 64 – 70, kelompok sedang dengan nilai 71 – 77 dan kelompok tinggi dengan nilai 78 – 84). Sebanyak 13 responden atau sebesar 17% berada pada kategori sedang dan sisanya sebanyak 65 responden atau 83% berada pada kategori tinggi. (Perhitungannya dapat dilihat pada lampiran 29).

Demikian juga jika dikaitkan dengan standar deviasi sebesar 4,35 maka rentang nilai kinerja pada karyawan bergerak di angka 69,12 – 77,82. Rentang

inipun menunjukkan bahwa skor kinerja berada pada kategori sedang dan tinggi.

Untuk memperoleh gambaran detail data variabel kinerja, dilakukan analisis deskriptif data berdasarkan indikator penilaian kinerja dari PT. Sun Dewata Express, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel IV.2 Perhitungan Indikator Kinerja (Y)

No.	Indikator	Skor Total	Rata-Rata Skor	Frekuensi Relatif
1.	Kualitas Kerja	593	59,3	12,74%
2.	Kuantitas Kerja	601	60,1	12,91%
3.	Kecepatan Penyelesaian Pekerjaan	888	59,2	12,72%
4.	Ketepatan Penyelesaian Pekerjaan	881	58,7	12,61%
5.	Tanggung Jawab	971	48,5	10,42%
6.	Kerjasama	629	62,9	13,51%
7.	Pemahaman Terhadap Tugas	613	61,3	13,17%
8.	Inisiatif	555	55,5	11,92%
	Total	5731	465,5	100,00%
	Tertinggi			13,51%
	Terendah			10,42%

<sup>\*</sup>data diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil hitung skor rata-rata (skor total dibagi maksimal point dari setiap indikator) masing-masing indikator penilaian kinerja (indikator penilaian sesuai dengan indikator yang ada di PT. Sun Dewata Express) terlihat bahwa indikator yang memiliki skor rata-rata tertinggi adalah kerjasama yaitu

sebesar 62,9 atau sebesar 13,51%. Sedangkan indikator yang memiliki skor rata-rata terendah adalah tanggung jawab yaitu sebesar 48,5 atau sebesar 10,42%.

### 2. Data Variabel (X<sub>1</sub>) Motivasi

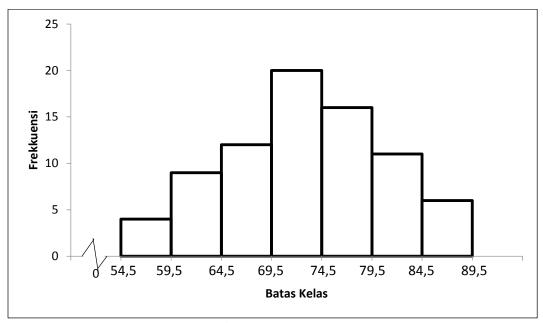
Data motivasi diperoleh melalui pengisian instrument penelitian berupa kuesioner sebanyak 20 pernyataan yang terdapat dalam satu indikator yang terbagi dalam empat sub indikator, yaitu melakukan kegiatan atau kerja, memuaskan kehidupan, mempertahankan kehidupan dan mencapai tujuan. Kuesioner tersebut diisi oleh 78 orang karyawan PT. Sun Dewata Express yang merupakan responden dalam penelitian ini. Berdasarkan pengolahan data, diperoleh nilai terendah sebesar 55 dan nilai tertinggi sebesar 89. Nilai rata-rata sebesar 72,88, varians (S²) sebesar 62,623 dan simpangan baku (S) sebesar 7,913

Distribusi frekuensi data motivasi dapat dilihat pada tabel IV.3, dimana rentang skor yaitu 20, banyaknya interval kelas yaitu 7 dan panjang interval yaitu 5. (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 22)

Tabel IV.3 Distribusi Frekuensi Motivasi (X<sub>1</sub>)

Kelas Interval	Batas	Batas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
	Bawah	Atas		
55 – 59	54,5	59,5	4	5,1%
60 – 64	59,5	64,5	9	11,5%
65 – 69	64,5	69,5	12	15,4%
70 – 74	69,5	74,5	20	25,6%
75 – 79	74,5	79,5	16	20,5%
80 – 84	79,5	84,5	11	14,1%
85 – 89	84,5	89,5	6	7,7%
Jumlah			78	100%

Berdasarkan tabel IV.2, dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi terbesar variabel motivasi yaitu 20 yang terletak pada interval ke-4 yakni antara 70-74 dengan frekuensi relatif sebesar 25,6%. Sementara frekuensi terendahnya yaitu 4 yang terletak pada interval ke-1 yakni antara 55-59 dengan frekuensi relatif 5,1%. Untuk mempermudah penafsiran data frekuensi absolut motivasi, maka data di atas digambarkan dalam sebuah grafik sebagai berikut:



Gambar IV.2 Grafik Histogram Motivasi (X<sub>1</sub>)

Jika diasumsikan, skor tertinggi motivasi pada karyawan adalah 100 (banyaknya instrument yaitu 20 dikali skor tertinggi jawaban responden yaitu 5). Maka jika dibandingkan dengan nilai rata-rata motivasi pada karyawan PT. Sun Dewata Express sebesar 72,88, nilai ini menunjukan bahwa rata-rata motivasi pada posisi sedang (jika data dikelompokkan menjadi 3 kelompok yaitu rendah dengan rentang nilai 20 – 46, kelompok nilai sedang 47-73, dan kelompok tinggi 74-100). Sebanyak 41 responden atau sebesar 53%, berada pada kategori motivasi sedang dan sisanya sebanyak 37 responden atau sebesar 47% berada pada kategori motivasi tinggi. (Perhitungan dapat dilihat pada lampiran 23).

Demikian juga jika dikaitkan dengan standar deviasi sebesar 7,91 maka rentang nilai motivasi pada karyawan bergerak di angka 63,87 – 80,79. Rentang inipun menunjukkan bahwa skor motivasi reponden berada pada kategori sedang dan tinggi.

Untuk memperoleh gambaran datail data variabel motivasi, dilakukan analisis deskriptif data berdasarkan sub indikator, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.4
Rata-rata Hitung Skor Sub Indikator Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>)

	Rata-rata intung Skor Sub indikator variaber violivasi (A1)						
No.	Sub Indikator	Jumlah	Total Skor Sub	Rata-Rata Sub	Presentase Relatif		
		Instrumen	Indikator	Indikator			
	Melakukan						
1	Kegiatan atau	5	1394	278,8	24,63%		
	kerja						
2	Memuaskan	4	1139	284,75	25,16%		
	kehidupan	7	1137	204,73	23,1070		
3	Mempertahankan	4	1101	275,25	24,32%		
	kehidupan		1101		24,52 / 0		
4	Mencapai	7	2051	293	25,89%		
4	Tujuan	/	2031	293	43,09 /0		
Total		20	5685	1131,8	100,00%		
Tertinggi					25,89%		
Teren	Terendah				24,32%		

<sup>\*</sup>data diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing-masing sub indikator dari variabel motivasi terlihat bahwa sub indikator yang memiliki skor tertinggi adalah mencapai tujuan.yaitu sebesar 25,89%. Sedangkan sub indikator yang memiliki skor terendah adalah mempertahankan kehidupan yaitu sebesar 24,32%.

### 3. Data Variabel (X<sub>2</sub>) Disiplin Kerja

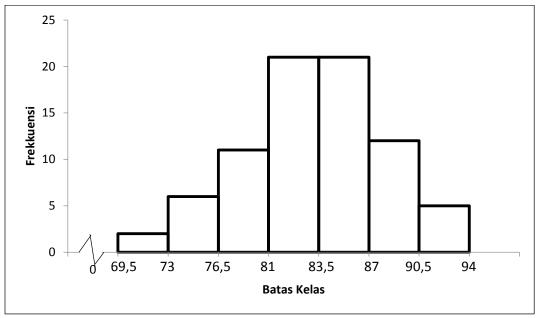
Data disiplin kerja (variabel X<sub>2</sub>) merupakan data sekunder yang datanya diambil dari penilaian disiplin kerja pada karyawan yang berjumlah 78 orang karyawan pada PT. Sun Dewata Express yang merupakan sampel dalam penelitian. Disiplin kerja diukur dengan satu indikator, yaitu sikap kesediaan karyawan dengan sub indikator meliputi mematuhi norma dan aturan, sadar akan tugas yang kemudian dibentuk kedalam 10 pernyataan sebagai penilaian disiplin kerja. (Perhitungan dapat dilihat pada lampiran 19 halaman 122)

Berdasarkan pengolahan data, diperoleh nilai terendah sebesar 70 dan nilai tertinggi sebesar 93,5. Nilai rata-rata sebesar 83,4, varians (S<sup>2</sup>) sebesar 247 dan simpangan baku (S) sebesar 4,97 (proses perhitungan terdapat pada lampiran). Distribusi frekuensi data disiplin belajar dapat dilihat pada tabel IV.4, dimana rentang skor yaitu 23,5, banyaknya interval kelas yaitu 7 dan panjang interval yaitu 3,5. (Perhitungan terdapat pada lampiran 25)

Tabel IV.5 Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
70 – 72,5	69,5	73	2	2,6%
73,5 – 76	73	76,5	6	7,7%
77 – 79,5	76,5	81	11	14,1%
80,5 - 83	80	83,5	21	26,9%
84 – 86,5	83,5	87	21	26,9%
87,5 – 90	87	90,5	12	15,4%
91 – 93,5	90,5	94	5	6,4%
Jumlah			78	100%

Berdasarkan tabel IV.4, dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi terbesar variabel disiplin kerja yaitu 21 yang terletak pada interval ke-4 dan ke-5 yakni antara 80,5 - 83 dan 84 - 86,5 dengan frekuensi relatif sebesar 26,9%. Sementara frekuensi terendahnya yaitu 2 yang terletak pada interval ke-1 yakni antara 70-72,5 dengan frekuensi relatif 2,6%. Untuk mempermudah penafsiran data frekuensi absolut disiplin kerja, maka data di atas digambarkan dalam sebuah grafik sebagai berikut:



Gambar IV.3 Grafik Histogram Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

Jika diasumsikan, skor tertinggi disiplin kerja pada karyawan adalah 100 (banyaknya instrumen 10 dikali dengan skor tertinggi setiap instrument yaitu 100, kemudian total skor dibagi 10). Maka jika dibandingkan dengan nilai ratarata disiplin kerja pada PT. Sun Dewata Express sebesar 83,4, nilai ini menunjukkan bahwa rata-rata disiplin kerja pada posisi tinggi (jika data dikelompokkan menjadi 3 kelompok yaitu rendah dengan rentang nilai 10 – 39, kelompok nilai sedang 40 – 69, dan kelompok nilai tinggi dengan rentang nilai 70 – 100). Sebanyak 78 atau sebesar 100% responden berada pada kategori dengan nilai disiplin kerja yang tinggi. (Perhitungan dapat dilihat pada lampiran 26).

Demikian juga jika dikaitkan dengan standar deviasi sebesar 4,97 maka rentang nilai disiplin kerja pada karyawan bergerak di angka 78,43 – 88,37. Rentang ini pun menunjukkan bahwa skor disiplin kerja responden berada pada kategori tinggi.

Untuk memperoleh gambaran detail data variabel disiplin kerja, dilakukan analisis deskriptif data berdasarkan sub indikator, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel IV.6 Rata-rata Hitung Skor Sub Indikator Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

No.	Sub Indikator	Jumlah Instrumen	Total Skor Sub Indikator	Total Rata- Rata Sub Indikator	Frekuensi Relatif
1.	Mematuhi Norma dan Aturan	6	4121,5	686,92	53,54%
2.	Sadar Akan Tugas	4	2383	596	46,46%
	Total	10	6505,5	1282,92	100%
Tertinggi					53,54%
Terendah					46,46%

<sup>\*</sup>data dioleh oleh peneliti

Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing-masing sub indikator dari variabel disiplin kerja, terlihat bahwa sub indikator yang memiliki skor tertinggi adalah mematuhi aturan dan norma, yaitu sebesar 53,54%. Sedangkan sub indikator yang memiliki skor terendah adalah sadar akan tugas yaitu sebesar 46,46%.

## **B.** Pengujian Hipotesis

## 1. Uji Persyaratan Analisis

## a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogrof-Smirnov* dengan tingkat signifikansi 0,05. Kriteria pengambilan keputusan yaitu jika signifikansi > 0,05 maka H<sub>0</sub> diterima artinya data berdistribusi normal. Hasil perhitungan uji coba normalitas *Kolmogrof-Smirnov* menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel IV.7 Uji Normalitas Data

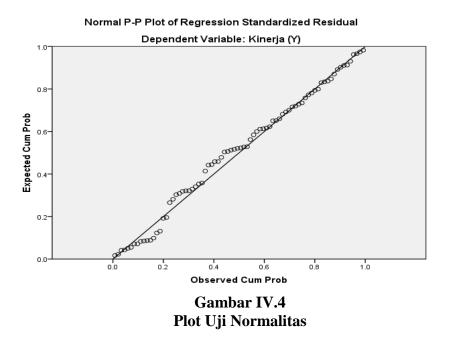
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk			
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.	
Kinerja (Y)	,069	78	,200*	,990	78	,822	
Motivasi (X <sub>1</sub> )	,037	78	,200*	,989	78	,777	
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	,049	78	,200*	,991	78	,847	

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat diketahui bahwa signifikansi nilai kinerja (Y), motivasi  $(X_1)$  dan disiplin kerja  $(X_2)$  dan signifikasi residual adalah 0,200 yang semuanya lebih dari 0,05 maka data  $H_0$  diterima artinya data berdistribusi normal. Dengan demikian dalam penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya dengan

<sup>\*.</sup> This is a lower bound of the true significance.

menggunakan statistik. Selain menggunaka *Kolmogrof-Smirnov*, uji normalitas juga dapat dilihat melalui *Normal Probability Plot*, kriteria pengujiannya yaitu jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka H<sub>0</sub> diterma, artinya data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika data menyebar jauh dari garis diagonal maka H<sub>0</sub> ditolak, artinya data tidak berdistribusi normal. Berikut hasil berupa plot uji normalitas menggunakan prosram SPSS.



Dari gambar di atas, dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan H<sub>0</sub> diterima, artinya data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

## b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Regresi linear dibangun berdasarkan asumsi bahwa variabel-variabel yang dianalisis memiliki hubungan linier. Kriteria pengambilan keputusannya yaitu jika sigifikan pada *Deviation from Linearity* < 0,05, H<sub>0</sub> diterima, artinya data tidak linier. Sedangkan jika signifikansi pada *Deviation from Linearity* > 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak, artinya data linier.

Strategi untuk memverifikasi hubungan linier tersebut dapat dilakukan dengan Anova. Hasil perhitungan uji linieritas motivasi dengan kinerja pada taraf signifikansi 0,05 pada SPSS 17.0 adalah sebagai berikut:

Tabel IV.8
Uji Linieritas X<sub>1</sub> dan Y
ANOVA Table

			Sum of		Mean		
			Squares	Df	Square	F	Sig.
Kinerja	Between	(Combined)	972,115	33	29,458	2,671	,001
(Y) * Motivasi	Groups	Linearity	514,619	1	514,619	46,655	,000
$(X_1)$		Deviation	457,496	32	14,297	1,296	,210
		from Linearity					
	Within G	roups	485,333	44	11,030		
	Total		1457,449	77			

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* sebesar 0,210. Dengan demikian,

karena signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak, artinya variabel motivasi dengan kinerja mempunyai pengaruh yang linier. Kemudian, berikut hasil perhitungan uji linieritas disiplin kerja dengan kinerja pada taraf signifikansi 0,05 SPSS 17.0

Tabel IV.9
Uji Linieritas  $X_2$  dengan Y
ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja (Y) * Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	Between Groups	(Combined)	874,615	36	24,295	1,709	,049
		Linearity	414,634	1	414,634	29,16 8	,000
		Deviation from Linearity	459,981	35	13,142	,925	,591
	Within G	roups	582,833	41	14,215		
	Total		1457,449	77			

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Deviation from Linierity* sebesar 0,591. Dengan demikian, karena signifikasi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan H<sub>0</sub> ditolak, artinya variabel disiplin kerja dengan kinerja mempunyai pengaruh yang linier.

## 2. Uji Asumsi Klasik

## a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan keadaan dimana dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyartakan tidak adanya multikolinieritas. masalah Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dengan melihat Tolerance dan Variance Factor (VIF). Semakin kecil nilai Tolerance dan semakin besar nilai VIF maka akan semakin terjadi masalah multikolinieritas. Kriteria pengambilan keputusannya yaitu jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil perhitungan uji multikolinieritas pada SPSS 17.0 adalah sebagai berikut:

Tabel IV.10 Uji Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>

Coefficients						
		Collinearity Statistic				
Model		Tolerance	VIF			
1	(Constant)					
	Motivasi	,919	1,088			
	Disiplin Kerja	,919	1,088			

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* sebesar 0,919 yang berarti lebih besar dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation* 

Factor (VIF) sebesar 1,088 yang berarti kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak ditemukan masalah multikolinieritas.

### b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Glejser dengan mengabsolutkan nilai residual dan melihat pola nilai signifikansi. Kriteria keputusannya yaitu jika signifikansi > 0.05 maka  $H_0$  diterima, artinya tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Berikut hasil perhitungan uji heteroskedasitistas menggunakan SPSS 17.0.

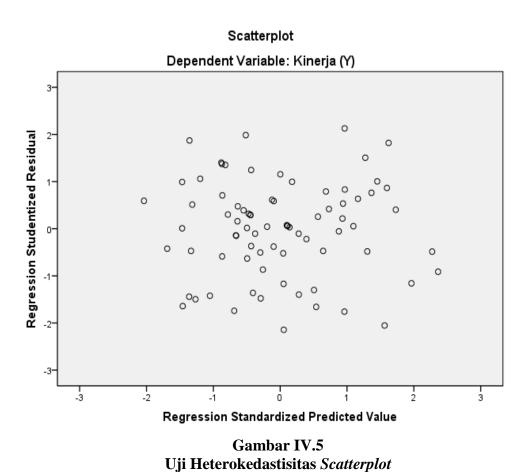
Tabel IV.11 Uji Heterokedastisitas Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstan	dardized	Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	В	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	4,521	3,648		1,239	,219
Motivasi	,046	,028	,197	1,677	,098
$(X_1)$					
Disiplin	-,007	,004	-,175	-1,488	,141
Kerja (X <sub>2</sub> )					

a. Dependent Variable: abs\_res

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi motivasi  $(X_1)$  sebesar 0,098>0,05 dan signifikansi disiplin kerja  $(X_2)$  sebesar 0,141>0,05. Dengan demikian, karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka  $H_0$  diterima, artinya dalam model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas.

Selain menggunakan *Glejser*, uji heterokedastisitas juga dapat dilihat melalui *Scatterplot*. Berikut hasil output berupa plot uji heterokedastisitas menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:



Berdasarkan gambar *Scatterplot* di atas, dapat diketahui bahwa titiktitik menyebar dengan pola yang tidak jelas, yaitu di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka pada model regresi tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

## 3. Uji Regresi Berganda

Uji regresi dilakukan untuk mengetahui bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain. Rumus regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui hubungan kuantitatif dari motivasi  $(X_1)$  dan disiplin kerja  $(X_2)$  terhadap kinerja (Y). hasil perhitungan uji regresi berganda pada SPSS 17.0 adalah sebagai berikut:

Tabel IV.12 Uji Regresi Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Model			dardized ficients	Standardized Coefficients		
		В	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	25,215	6,208		4,061	,000
	Motivasi	,265	,047	,482	5,643	,000
	(X <sub>1</sub> ) Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	,035	,007	,397	4,648	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

# $\hat{\mathbf{Y}} = 25,215+0,265\mathbf{X}_1+0,035\mathbf{X}_2$

Pada tabel koefisien di atas, nilai konstanta sebesar 25,215, artinya jika motivasi dan disiplin kerja nilainya 0, maka kinerja nilainya adalah 25,215. Nilai koefisien (b<sub>1</sub>) sebesar 0,265 artinya jika disiplin kerja nilainya tetap dan motivasi mengalami kenaikan 1 poin, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,265 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara motivasi dengan kinerja, semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi kinerja pada karyawan.

Nilai koefisien (b<sub>2</sub>) sebesar 0,035 artinya jika motivasi nilainya tetap dan disiplin kerja mengalami kenaikan 1 poin, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,035 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien bernilai posotif atrinya terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja, semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja pada karyawan.

#### 4. Uji Hipotesis

### a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Kriteria pengambilan keputusan yaitu jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$ 

ditolak, artinya variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara serentak berpengaruh terhadap Y. berikut hasil perhitungan Uji F dengan menggunakan SPSS.

Tabel IV.13 Uji F ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of				
		Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	725,466	2	362,733	37,166	,000 <sup>a</sup>
	Residual	731,983	75	9,760		
	Total	1457,449	77			ı

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja  $(X_2)$ , Motivasi  $(X_1)$ 

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel diatas,  $F_{hitung}$  sebesar 37,166 sedangkan besarnya  $F_{tabel}$  dapat dilihat pada tabel statistic dengan signifikasi 5% atau 0,05 df1 = k-1 atau 3-1=2, dan df2 = n-k atau 78-3 = 75, maka diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 3,11. Dengan demikian,  $F_{hitung}$  37,166 >  $F_{tabel}$  3,11, maka Ho ditolak, sehingga dapat disimpulkan motivasi dan disiplin kerja secara serentak berpengaruh terhadap kinerja

### b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen yaitu apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Kriteria pengambilan keputusan yaitu jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ,

maka  $H_0$  diterima, artinya variabel  $X_1$  tidak berpengaruh positif terhadap Y atau  $X_2$  tidak berpengaruh positif terhadap Y. Sedangkan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya variabel  $X_1$  berpengaruh positif terhadap Y atau  $X_2$  berpengaruh positif terhadap Y. Hasil perhitungan Uji t dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:

Tabel IV.14 Uji t Coefficients<sup>a</sup>

		Unstand Coeffi	lardized cients	Standardized Coefficients		
Mod	lel	В	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	25,215	6,208		4,061	,000
	Motivasi	,265	,047	,482	5,643	,000
	Disiplin Kerja	,035	,007	,397	4,648	,000

### a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh  $t_{hitung}$  untuk motivasi sebesar 5,643 dan  $t_{hitung}$  untuk disiplin kerja sebesar 4,648. Sedangkan besarnya  $t_{tabel}$  dapat dicari pada tabel statistic pada signifikasi 5% atau 0,05 dengan df = n-k atau 78-3 = 75, maka diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,668. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  dari motivasi sebesar 5,643 > 1,668, maka  $H_0$  ditolak sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Kemudian, dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  dari disiplin kerja sebesar 4,648 > 1,668, maka

H<sub>0</sub> ditolak, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.

#### 5. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen, yaitu motivasi dan disiplin kerja secara serentak terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Berikut hasil perhitungan koefisien determinasi menggunakan SPSS:

Tabel IV.15 Koefisien Determinasi Model Summary

Model			Adjusted R	Std. Error of
	R	R Square	Square	the Estimate
1	,706 <sup>a</sup>	,498	,484	3,124

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), Motivasi (X<sub>1</sub>)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa R<sup>2</sup> sebesar 0,498. Jadi, kemampuan dari variabel motivasi dan disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja secara simultan yaitu 49,8% sedangkan sisanya 50,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

#### C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian regresi berganda, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja dengan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,498. Artinya, pengaruh variabel independen yaitu motivasi dan

disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja sebesar 49,8%. Sedangkan sisanya 50,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kemudian berdasarkan hasil uji hipotesis, kedua variable bebas yaitu motivasi dan disiplin kerja secara serentak memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan  $F_{\text{hitumg}} > F_{\text{tabel}}$ , yaitu sebesar 37,166 > 3,11 sehingga dapat disimpulkan motivasi dan disiplin kerja secara serentak berpengaruh terhadap kinerja. Secara parsial variabel motivasi memiliki  $t_{\text{hitung}} = 5,643$  dan disiplin kerja memiliki  $t_{\text{hitung}} = 4,648$  dengan  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,668 sehingga  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ .

Selanjutnya, berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka dapat diinterpretasikan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja, artinya semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kinerja pada karyawan pada PT. Sun Dewata Express. Selain itu, disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja, semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Sun Dewata Express.

Dengan demikian pula sebaiknya, semakin rendah motivasi, maka semakin rendah juga kinerja pada karyawan PT. Sun Dewata Express. Kemudian, semakin rendah disiplin kerja, maka semakin rendah pula kinerja pada karyawan di PT. Sun Dewata Express.

#### D. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak dapat sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran yang mutlak. Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, peneliti juga menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa kelemahan antara lain:

- Keterbatasan faktor yang diteliti, yakni hanya mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan. Sementara kinerja tidak selalu dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja, tetapi dipengaruhi juga oleh faktor-faktor lain.
- 2. Keterbatasan waktu, tenaga dan biaya dalam menyelesaikan penelitian ini.
- 3. Hasil dari penelitian ini hanya berlaku pada PT. Sun Dewata Express di Jakarta dan tidak dapat digeneralisasikan pada perusahaan lainnya, karena setiap responden memiliki karakteristik dan keinginan yang berbeda.

#### **BAB V**

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan di PT. Sun Dewata Express Jakarta dan pengolahan statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu sebesar 37,166 > 3,11. Artinya, jika motivasi dan disiplin kerja tinggi, maka kinerja akan tinggi. Sebaliknya, jika motivasi dan disiplin kerja rendah, maka kinerja akan rendah.
- 2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi dan kinerja nilai  $t_{hitung}$  untuk motivasi sebesar 5,643 >  $t_{tabel}$  1,668. Artinya, jika motivasi tinggi maka kinerja akan tinggi dan sebaliknya, jika motivasi rendah maka kinerja juga akan rendah.
- 3. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja dengan nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 4,648 > t<sub>tabel</sub> 1,668. Artinya, jika disiplin kerja tinggi maka kinerja akan tinggi dan sebalikya, jika disiplin kerja rendah maka kinerja juga akan rendah.
- 4. Berdasarkan uji koefisien determinasi, dapat disimpulan bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja yaitu

sebesar 49,8%, sedangkan sisanya sebesar 50,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti pengalaman kerja, pelatihan dan lain-lain.

### B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan di PT. Sun Dewata Express Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pada karyawan.

Implikasi dari hasil penelitian ini yaitu motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Untuk mengatasi penurunan kinerja pada karyawan, pemimpin memberikan motivasi kepada setiap karyawan untuk mencapai tujuan bersama di dalam perusahaan. Perusahaan juga menerapkan disiplin kerja yang lebih ketat lagi melalui pemberian sanksi yang tegas pada karyawan yang melanggar peraturan. Dengan demikian, perilaku karyawan yang dapat merugikan perusahaan akibat buruknya kinerja para karyawan dapat diminimalisir jika pemimpin perusahaan mampu memberikan motivasi yang lebih untuk para karyawan dan disiplin kerja diterapkan secara maksimal diperusahaan.

Selain kedua faktor di atas, yaitu motivasi dan disiplin kerja, terdapat faktorfaktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pada karyawan. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktorfaktor lain yang mempengaruhi kinerja pada karyawan.

#### C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran yang dapat dijadikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan, antara lain:

- 1. Berdasarkan hasil perhitungan dalam penelitian ini, sub indikator mempertahankan kehidupan pada variabel motivasi memperoleh hasil terendah yaitu sebesar 24,32%. Dengan demikian, perusahaan hendaknya lebih banyak lagi memberikan motivasi, baik internal maupun eksternal kepada karyawan agar kontribusi karyawan terhadap perusahaan maksimal, sehingga karyawan akan merasa memaksimalkan usahanya dalam rangka mencapai tujuan bersama.
- 2. Sub indikator sadar akan tugas pada variabel disiplin kerja memperoleh hasil terendah yaitu sebesar 46,46%. Perusahaan harus menerapkan disiplin yang lebih ketat lagi terkait dengan kesadaran karyawan atas tugasnya, seperti pelaksanaan tugas sesuai dengan *job description*, perencanaan kerja, ketelitian dalam bekerja dan menjalankan prosedur kerja. Hal ini akan membawa dampak positif pada kinerja para karyawan sehingga dapat meminimalisir hal-hal yang dapat merugikan perusahaan, sehingga dapat mempertahankan kehidupan perusahaan.
- 3. Berdasarkan analisis data, indikator tanggung jawab dalam penilaian kinerja di perusahaan memperoleh hasil terendah, yaitu sebesar 10, 42%. Perusahaan, terutama pemimpin hendaknya mampu membuat karyawannya lebih bertanggung jawab lagi atas tugas-tugas yang diberikan kepada karaywan

tersebut agar kinerja para karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

4. Bagi penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja, diharapkan dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan menambahkan subjek penelitian maupun variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan. Dengan demikian, penelitian selanjutnya dapat lebih bervariasi dan beragam, sehingga kesimpulan yang diperoleh dapat lebih luas.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. **Manajemen Bisnis.** Jakarta: Rineke Cipta, 2004
- Arikunto, Suharsimi. **Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan.** Jakarta: Bumi Aksara, 2009
- Cardoso, Faustino. **Human Resouce Management.** Yogyakarta: Andi Ofset, 2002
- Djaali dan Pudji Muljono. **Pengukuran dalam Bidang Pendidikan.** Jakarta: Grasindo, 2008
- Fathoni, Abdurrahmat. **Manajemn Sumber Daya Manusia.** Jakarta: PT. Rinekacipta, 2006
- Gibson, James L. **Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Jilid 1.** Jakarta: Binarupa Aksara, 2013
- Hasibuan, Malayu. S.P. **Manajemen Dasar, Pengertian, Masalah.** Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2006
- Luthans, Fred. Organization Behavior. New York: McGraw-hill, 2005
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.** Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001
- \_\_\_\_\_\_. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002
- \_\_\_\_\_. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama, 2006
- Mangkuperwira, Sjafri dan Aida Vitalaya Hubeis. **Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Ghalia Indonesia, 2007
- Mondy, R Wayne & Robert M. Noe. **Human Resource Management.**Massachusetts: Allyn & Bacon, 2005
- Nur, Hadi. **Integrating Knowledge with Science and Religion.** Universiti Teknologi Malaysia: Ibnu Sina Institutes for Fundamental Science Studies, 2014

Prawirosentono, Suyadi. Kebijakan Kinerja Karywan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia. Yogyakarta: BPFE, 2008 Priyatno, Duwi. SPSS Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate. Yogyakarta: Graha Media, 2009 \_. **Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS.** Yogyakarta: Media Kom, 2010 \_. SPSS Analisis Statistik Data Lebih Cepat, Efisien dan Akurat. Yogyakarta: Media Kom, 2011 Sajangbati, Ivonne A. S. "Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung". Jurnal EMBA Vol. 1 No.4, Desember 2013, ISSN: 2303-1174, p. 667 – 678 Samsudin, Sadili. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia, 2005 Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara, 2002 Saydam, Gauzali. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gunung Agung, Sedarmayanti. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Ilham Jaya, 2007 Sugiarto, Dergibson Siagian. Metode Statistika. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2006 Sugiyono. Metode Penelitian. Bandung: IKAPI, 2005 . **Metode Penelitian Pendidikan.** Bandung: Alfabeta, 2006 Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, **Kualitatif dan R & D.** Bandung: Alfabeta, 2008

Supardi dan Syaiful Anwar. Dasar-Dasar Perilaku Organisasi. Yogyakarta: UII

Tan, Inggrid. From Zero to the Best. Jakarta: Libri, 2010

Press, 2004

- Torang, Syamsir. **Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi.** Bandung: Alfabeta, 2012
- Veithzal, Rivai. Performance Appraisal. Jakarta: Raja Grafindo, 2005
- \_\_\_\_\_\_. Manejemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi 2. Jakarta: PT. Raja Grafida Persada, 2013
- Winardi. **Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen.** Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2000
- Yani, M. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana, 2012
- Yusuf, M., DB Panaroan dan Margono. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Kantor Dinas Kesehatan Sangata Kabupaten Kutai Timur". eJournal Administrative Reform, ISSN 2338-7637, 2014, p. 1592
- Yusuf, Tamzil. "Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Komatsu Remanufacturing Asia Plant Sudirman di Departemen Produksi Balikpapan", DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen, Vol. 10 No. 1, Januari 2014, p. 49 58
- Wibisono, Demawan. **Riset Bisnis: Panduan Bagi Praktisi dan Akademisi.** Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2005

### **Lampiran 1 Surat Izin Penelitian**



# KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220 Telp/Fax.: Rektor (021) 4893854, PR I: 4895130, PR II: 4893918, PR III: 4892926, PR IV: 4893982, BAUK: 4750930, BAAK: 4759081, BAPSI: 4752180 Bag. UHTP: Telp. 4893726, Bag. Keuangan: 4892414, Bag. Kepegawaian: 4890536, HUMAS: 4898486 Laman: www.unj.ac.id

Nomor

0278/UN39.12/KM/2015

26 Januari 2015

Lamp. Hal

Permohonan Izin Penelitian Untuk Skripsi

Yth. HRD PT. Sun Dewata Express

Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta:

Nama

Kiki Rizki Anjani 8105110419

Nomor Registrasi No. Telp/HP Program Studi

085691800637 Pendidikan Ekonomi Ekonomi

Fakultas Untuk Mengadakan

: Penelitian Untuk Skripsi

Di

PT. Sun Dewata Express, Jl. Mampang Prapatan VI, No.38,

Jakarta Selatan

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penyusunan Skripsi. Skripsi tersebut dengan judul

"Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan di PT. Sun Dewata Express"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan,

Tembusan:

1. Dekan Fakultas Ekonomi

2. Kaprog / Jurusan Ekonomi dan Administrasi

Drs. Syaifullah NP 195702161984031001

### Lampiran 2 Surat Penerimaan Penelitian



# P.T. SUN DEWATA EXPRESS AIR CARGO SERVICE

Melayani kiriman kilat lewat udara ke seluruh Indonesia

Kantor Pusat : Jl. Mampang Prapatan VI / 38 Telp. 7944237 - 7983120 - 7983121 - 79199967 - 79199969

Fax. 7991209

Banker: BCA - Mandiri

Nomor

: 005/SDE/P-I/2015

Jakarta, 30 Januari 2015

Perihal : Penerimaan Penelitian

KepadaYth.

Kepala Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiwaan

Di Universitas Negeri Jakarta

Dengan hormat,

Berdasarkan surat Saudara tanggal 26 Januari 2015 Nomor 0278/UN39.12/KM/2015 perihal permohonan izin penelitian untuk skripsi, sehubungan dengan hal tersebut, disampaikan bahwa:

- 1. Kami menyampaikan ucapan terima kasih atas kepercayaan pihak Universitas Negeri Jakarta yang telah memilih perusahaan kami sebagai tempat penelitian mahasiswa/mahasiswi dalam rangka penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi di PerguruanTinggi.
- 2. Kami juga menginformasikan bahwa PT. Sun Dewata Express menerima permohonan izin penelitian kepada mahasiswi Universitas Negeri Jakarta, yaitu:

No.Registrasi

: Kiki RizkiAnjani

Program Studi

: 8105110419 : PendidikanEkonomi

Fakultas

Nama

: Ekonomi

Untuk keperluan : Penelitian di PT. Sun Dewata Express, Jalan Mampang Prapatan

No.38, Jakarta Selatan untuk penyusunan skripsi

Demikian surat penerimaan penelitian ini kami sampaikan. Terimakasih.

Hormat kami,

(Nunick AB)

### Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian



# P.T. SUN DEWATA EXPRESS AIR CARGO SERVICE

Melayani kiriman kilat lewat udara ke seluruh Indonesia

Kantor Pusat : Jl. Mampang Prapatan VI / 38 Telp. 7944237 - 7983120 - 7983121 - 79199967 - 79199969

Fax. 7991209

Banker: BCA - Mandiri

Nomor : 016/SDE/P-IV/2015

Jakata, 30 April 2015

Perihal : Keterangan

KepadaYth:

Kepala Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiwaan

Di Universitas Negeri Jakarta

Dengan hormat,

Kami memberitahukan bahwa mahasiswi dibawah ini:

Nama

: Kiki RizkiAnjani : 81051101419

No. Registrasi Program Studi

: PendidikanEkonomi

Fakultas

: Ekonomi

Benar telah melakukan penelitian di PT. Sun Dewata Express, Jalan Mampang Prapatan VI No.38, Jakarta Selatan untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi di Perguruan Tinggi dengan judul skripsi "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan di PT. Sun Dewata Express Jakarta". Penelitian ini terhitung selama tiga bulan mulai tanggal 24 Febuari 2015 – 27 April 2015.

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan. Terimakasih.

Hormat kami, HRD



(Nunick AB)

### Lampiran 4 Surat Pengantar Menyebar Instrumen

Jakarta, 15 April 2015

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Karyawan PT. Sun Dewata Express

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan hormat,

Salam sejahtera, semoga bapak/ibu sukses selalu dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.

Saya Kiki Rizki Anjani, mahasiswi Universitas Negeri Jakarta yang sedang melakukan penelitian di perusahaan bapak/ibu. Penelitian dalam rangka penyelesaian tugas akhir perkuliahan (skripsi).

Mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuesioner terlampir. Data yang bapak/ibu isi tidak akan mempengaruhi aktivitas bapak/ibu di perusahaan ini dan semua data yang bapak/ibu isi akan dijaga kerahasiaannya oleh peneliti.

Atas kerjasama bapak/ibu saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Peneliti

# Lampiran 5 Kuesioner Uji Coba

# KUESIONER UJI COBA VARIABEL MOTIVASI

Identitas Respondo	<u>en</u> :
No. Responden	: (diisi oleh
peneliti)	
Nama	:
Jenis Kelamin	: ( L / P )
Divisi	:
<u>Petunjuk Pengisia</u> i	
1. Berilah tanda	<i>check list</i> ( $\sqrt{\ }$ ) pada jawaban yang sesuai menurut Anda !
2. Untuk setiap ı	pernyataan hanya diberikan satu jawaban yaitu :

SS TS

: Tidak Setuju : Sangat Tidak Setuju STS S

: Sangat Setuju : Setuju

 $\mathbf{RR}$ : Ragu – ragu

No.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Semangat saya untuk bekerja sangat tinggi					
2	Saya bekerja untuk meningkatkan kesejahteraan hidup					
3	Saya bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari					
4	Saya bekerja untuk mencapai tujuan hidup					
5	Bonus yang mendorong saya bekerja keras					
6	Kesejahteraan saya tidak akan meningkat dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini					
7	Saya harus bekerja agar bisa makan					
8	Kebahagiaan hidup yang mendorong saya untuk bekerja					
9	Sukses yang mendorong saya untuk bekerja					

10	Keluarga yang mendorong saya bekerja keras			
11	Saya bekerja untuk meningkatkan status sosial			
12	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan berpakaian			
13	Saya bekerja untuk kehidupan yang nyaman			
14	Saya memiliki keinginan untuk menyelesaikan tugas			
15	Saya bekerja untuk mendapat pengakuan dari orang lain			
16	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal			
17	Saya bekerja untuk memenuhi seluruh kebutuhan hidup			
18	Saya terdorong untuk menyelesaikan tugas dengan baik			
19	Saya bekerja untuk membuat keluarga bangga			
20	Gaji besar yang mendorong saya untuk bekerja			
21	Pekerjaan saya tidak membanggakan keluarga			
22	Pangkat dan jabatan yang mendorong saya untuk bekerja			

# Lampiran 6 Perhitungan Uji Coba Instrumen Variabel Motivasi $(X_1)$

Uji Coba Instrumen Variabel  $\mathbf{X}_1$  Motivasi

No.										Buti	r Pe	rnya	taan	1									X total	X total <sup>2</sup>
Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22		
1	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	3	5	5	4	5	5	2	5	94	8836
2	4	3	2	3	3	2	3	1	3	1	4	3	3	2	4	4	3	1	2	3	4	3	61	3721
3	3	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	97	9409
4	4	3	2	4	4	5	4	5	5	4	4	2	5	4	3	3	4	5	3	4	4	4	85	7225
5	3	2	3	4	4	3	2	4	3	3	2	1	1	3	2	4	4	3	2	3	4	4	64	4096
6	2	1	3	4	4	4	3	2	4	2	3	4	3	3	4	4	2	2	4	2	3	2	65	4225
7	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	3	5	2	3	2	2	1	4	1	44	1936
8	3	4	2	5	4	5	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	81	6561
9	3	4	3	1	4	2	2	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	70	4900
10	3	4	1	2	4	2	1	2	3	2	3	1	3	2	3	1	4	2	2	2	2	3	52	2704
11	1	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	4	2	3	3	2	1	1	3	2	61	3721
12	3	2	1	3	4	3	1	1	2	3	3	1	3	3	4	3	2	3	4	1	3	2	55	3025
13	3	4	4	4	4	2	3	3	2	3	4	3	2	4	4	2	2	4	3	5	3	2	70	4900
14	4	4	4	3	4	4	3	5	5	3	5	5	4	5	4	3	5	5	5	3	1	3	87	7569
15	3	2	3	2	2	1	3	1	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	2	4	62	3844
16	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	1	2	3	4	3	67	4489
17	3	4	3	4	2	4	1	2	3	3	4	3	2	3	4	4	3	2	4	3	3	1	65	4225
18	4	3	2	4	2	3	1	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	1	3	2	3	2	57	3249
19	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	2	4	4	3	2	4	4	3	2	5	2	4	72	5184
20	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	1	5	3	45	2025
21	2	1	3	4	4	4	3	2	4	2	3	4	4	3	4	4	2	2	4	3	3	2	67	4489
22	4	3	3	2	4	4	4	3	4	2	1	1	2	3	3	2	2	4	3	2	2	3	61	3721
23	3	2	2	1	2	2	3	2	1	2	3	1	2	2	4	1	1	3	3	2	4	1	47	2209
24	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	2	4	5	99	9801
25	3	4	1	2	2	4	4	2	3	2	3	1	3	4	3	2	4	4	2	2	4	3	62	3844
26	1	3	3	2	2	1	1	3	2	1	3	3	2	2	4	3	3	2	1	1	3	3	49	2401
27	3	2	1	3	3	2	1	2	2	3	3	1	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	52	2704
28	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	96	9216
30	3	2	3	2	2	1	3	1	3	1	3	3	3	3	5	2	3	3	3	3	5	4	43 57	1849 3249
ΣXi	90	89	80	92	99	88	77	82	3 95	87	95	83	89	98	102	92	95	91	91	85	98	89	1987	139327
$\Sigma Xi^2$	292	311	252		359	312	_	270	331	_	_	281	309	346	370	318	331	327	317	291	348	305	1907	137341
ΣXiXt	6184	6331	5687	6497	6932	6304	5486	5870	6646	6163	6646	5936	6382	6783	6741	6456	6603	6485	6423	6061	6438	6273		
r <sub>hitung</sub>	0.541	0.724	0.711	0.710	0.751	0.737	0.683	0.737	0.733	0.715	0.689	0.696	0.827	0.654	-0.035	0.689	0.644	0.730	0.704	0.693	-0.114	0.673		
r <sub>tabel</sub>	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361		
Ket.	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid										

# Lampiran 7 Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>)

# Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total Variabel $\mathbf{X}_1$ (Motivasi)

No. Butir	ΣΧ	$\Sigma X^2$	$\Sigma X.X_t$	$\Sigma x^2$	$\Sigma x.x_t$	$\Sigma x_t^2$	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Kesimp.
1	90	292	6184	22.00	223.00	7721.37	0.541	0.361	Valid
2	89	311	6331	46.97	436.23	7721.37	0.724	0.361	Valid
3	80	252	5687	38.67	388.33	7721.37	0.711	0.361	Valid
4	92	324	6497	41.87	403.53	7721.37	0.710	0.361	Valid
5	99	359	6932	32.30	374.90	7721.37	0.751	0.361	Valid
6	88	312	6304	53.87	475.47	7721.37	0.737	0.361	Valid
7	77	239	5486	41.37	386.03	7721.37	0.683	0.361	Valid
8	82	270	5870	45.87	438.87	7721.37	0.737	0.361	Valid
9	95	331	6646	30.17	353.83	7721.37	0.733	0.361	Valid
10	87	293	6163	40.70	400.70	7721.37	0.715	0.361	Valid
11	95	335	6646	34.17	353.83	7721.37	0.689	0.361	Valid
12	83	281	5936	51.37	438.63	7721.37	0.696	0.361	Valid
13	89	309	6382	44.97	487.23	7721.37	0.827	0.361	Valid
14	98	346	6783	25.87	292.13	7721.37	0.654	0.361	Valid
15	102	370	6741	23.20	-14.80	7721.37	-0.035	0.361	Drop
16	92	318	6456	35.87	362.53	7721.37	0.689	0.361	Valid
17	95	331	6603	30.17	310.83	7721.37	0.644	0.361	Valid
18	91	327	6485	50.97	457.77	7721.37	0.730	0.361	Valid
19	91	317	6423	40.97	395.77	7721.37	0.704	0.361	Valid
20	85	291	6061	50.17	431.17	7721.37	0.693	0.361	Valid
21	98	348	6438	27.87	-52.87	7721.37	-0.114	0.361	Drop
22	89	305	6273	40.97	378.23	7721.37	0.673	0.361	Valid

### Lampiran 8 Langkah Perhitungan Uji Validitas

# Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1 Variabel X<sub>1</sub> (Motivasi)

1. Kolom 
$$\Sigma X_t$$
 = Jumlah skor total = 1987

2. Kolom 
$$\Sigma X_t^2$$
 = Jumlah kuadrat skor total = 139327

3. Kolom 
$$\Sigma x_t^2 = \Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} = 139327 - \frac{1987^2}{30} = 7721.37$$

$$^{4}$$
. Kolom  $\Sigma X$  = Jumlah skor tiap butir = 90

5. Kolom 
$$\Sigma X^2$$
 = Jumlah kuadrat skor tiap butir  
=  $4^2 + 4^2 + 3^2 + \dots + 3^2$   
= 292

6. Kolom 
$$\Sigma x^2 = \Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n} = 292 - \frac{90^2}{30} = 22.00$$

7. Kolom 
$$\Sigma X.X_t$$
 = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan =  $(4 \times 94) + (4 \times 61) + (3 \times 97) + \dots + (3 \times 57)$  = 6184

8. Kolom 
$$\Sigma x.x_t = \Sigma X.X_t - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Xt)}{n} = 6184 - \frac{90 \times 1987}{30}$$
  
= 223.00

9. Kolom 
$$r_{hitung} = \frac{\sum x.x_t}{\sqrt{\sum x^2.\sum xt^2}} = \frac{223.00}{\sqrt{22.00.7721.37}} = 0.541$$

<sup>10.</sup> Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

# Lampiran 9 Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba

# Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel $\mathbf{X}_1$ Valid Motivasi

No.									But	ir Pe	rnya	taan									X total	X total <sup>2</sup>
Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	89	7921
2	4	3	2	3	3	2	3	1	3	1	4	3	3	2	4	3	1	2	3	3	53	2809
3	3	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	89	7921
4	4	3	2	4	4	5	4	5	5	4	4	2	5	4	3	4	5	3	4	4	78	6084
5	3	2	3	4	4	3	2	4	3	3	2	1	1	3	4	4	3	2	3	4	58	3364
6	2	1	3	4	4	4	3	2	4	2	3	4	3	3	4	2	2	4	2	2	58	3364
7	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	3	2	3	2	2	1	1	35	1225
8	3	4	2	5	4	5	3	2	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	3	73	5329
9	3	4	3	1	4	2	2	3	4	4	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	63	3969
10	3	4	1	2	4	2	1	2	3	2	3	1	3	2	1	4	2	2	2	3	47	2209
11	1	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3	2	1	1	2	56	3136
12	3	2	1	3	4	3	1	1	2	3	3	1	3	3	3	2	3	4	1	2	48	2304
13	3	4	4	4	4	2	3	3	2	3	4	3	2	4	2	2	4	3	5	2	63	3969
14	4	4	4	3	4	4	3	5	5	3	5	5	4	5	3	5	5	5	3	3	82	6724
15	3	2	3	2	2	1	3	1	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	57	3249
16	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	1	2	3	3	59	3481
17	3	4	3	4	2	4	1	2	3	3	4	3	2	3	4	3	2	4	3	1	58	3364
18	4	3	2	4	2	3	1	2	3	4	3	2	2	2	3	3	1	3	2	2	51	2601
19	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	2	5	4	68	4624
20	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	3	37	1369
21	2	1	3	4	4	4	3	2	4	2	3	4	4	3	4	2	2	4	3	2	60	3600
22	4	3	3	2	4	4	4	3	4	2	1	1	2	3	2	2	4	3	2	3	56	3136
23	3	2	2	1	2	2	3	2	1	2	3	1	2	2	1	1	3	3	2	1	39	1521
24	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	92	8464
25	3	4	1	2	2	4	4	2	3	2	3	1	3	4	2	4	4	2	2	3	55	3025
26	1	3	3	2	2	1	1	3	2	1	3	3	2	2	3	3	2	1	1	3	42	1764
27	3	2	1	3	3	2	1	2	2	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	3	48	2304
28	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	88	7744
29	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	3	2	3	1	2	2	1	33	1089
30	3	2	3	2	2	1	3	1	3	1	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	52	2704
ΣΧ	90	89	80	92	99	88	77	82	95	87	95	83	89	98	92	95	91	91	85	89	1787	114367
$\Sigma X_i^2$	292	311	252	324	359	312	239	270	331	293	335	281	309	346	318	331	327	317	291	305		
ΣXiXt	5590	5750	5157	5888	6280	5721	4977	5328	6024	5590	6020	5383	5800	6133	5843	5976	5890	5817	5502	5698		
$si^2$	0.73	1.57	1.29	1.40	1.08	1.80	1.38	1.53	1.01	1.36	1.14	1.71	1.50	0.86	1.20	1.01	1.70	1.37	1.67	1.37		

# Lampiran 10 Perhitungan Kembali Uji Validitas

# Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total Variabel $\mathbf{X}_1$ (Motivasi)

 $\Sigma X_t = 1787$   $\Sigma X_t^2 = 114367$ 

No. Butir	ΣΧ	$\Sigma X^2$	$\Sigma X_t$	$\Sigma x^2$	$\Sigma x.x_t$	$\Sigma x_t^2$	r <sub>b</sub>	$\mathbf{r}_{tabel}$	Kesimp.
1	90	292	5590	22.00	229.00	7921.37	0.549	0.361	Valid
2	89	311	5750	46.97	448.57	7921.37	0.735	0.361	Valid
3	80	252	5157	38.67	391.67	7921.37	0.708	0.361	Valid
4	92	324	5888	41.87	407.87	7921.37	0.708	0.361	Valid
5	99	359	6280	32.30	382.90	7921.37	0.757	0.361	Valid
6	88	312	5721	53.87	479.13	7921.37	0.733	0.361	Valid
7	77	239	4977	41.37	390.37	7921.37	0.682	0.361	Valid
8	82	270	5328	45.87	443.53	7921.37	0.736	0.361	Valid
9	95	331	6024	30.17	365.17	7921.37	0.747	0.361	Valid
10	87	293	5590	40.70	407.70	7921.37	0.718	0.361	Valid
11	95	335	6020	34.17	361.17	7921.37	0.694	0.361	Valid
12	83	281	5383	51.37	438.97	7921.37	0.688	0.361	Valid
13	89	309	5800	44.97	498.57	7921.37	0.835	0.361	Valid
14	98	346	6133	25.87	295.47	7921.37	0.653	0.361	Valid
15	92	318	5843	35.87	362.87	7921.37	0.681	0.361	Valid
16	95	331	5976	30.17	317.17	7921.37	0.649	0.361	Valid
17	91	327	5890	50.97	469.43	7921.37	0.739	0.361	Valid
18	91	317	5817	40.97	396.43	7921.37	0.696	0.361	Valid
19	85	291	5502	50.17	438.83	7921.37	0.696	0.361	Valid
20	89	305	5698	40.97	396.57	7921.37	0.696	0.361	Valid

### Lampiran 11 Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>)

# Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel $\mathbf{X}_1$ Motivasi

No.	Varians
1	0.73
2	1.57
3	1.29
4	1.40
5	1.08
6	1.80
7	1.38
8	1.53
9	1.01
10	1.36
11	1.14
12	1.71
13	1.50
14	0.86
15	1.20
16	1.01
17	1.70
18	1.37
19	1.67
20	1.37
Σ	26.64

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus contoh butir ke 1

$$Si^{2} = \frac{\sum Xi^{2} - \frac{(\sum Xi)^{2}}{n}}{\sum_{n=0}^{\infty} \frac{292 - \frac{90}{30}^{2}}{30}} = 0.73$$

2. Menghitung varians total

$$St^{2} = \frac{\sum Xt^{2} - \frac{(\sum Xt)^{2}}{n}}{n}$$

$$= \frac{114367 - \frac{1787}{30}^{2}}{30} = 264.05$$

3. Menghitung Reliabilitas

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum si^{2}}{st^{2}} \right)$$

$$= \frac{20}{20-1} \left( 1 - \frac{26.64}{264.0} \right)$$

$$= 0.946$$

#### Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa  $r_{ii}$  termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka instrumen memiliki **reliabilitas yang sangat tinggi** 

Tabel Interpretasi

Besarnya nilai r	Interpretasi
0,800 - 1,000	Sangat tinggi
0,600 - 0,799	Tinggi
0,400 - 0,599	Cukup
0,200 - 0,399	Rendah

# Lampiran 12 Instrumen Final Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>)

## KUESIONER UJI COBA VARIABEL MOTIVASI

Identitas Respond	<u>len</u> :		
No. Responden	:	(diisi ol	leh
peneliti)			
Nama	:		
Jenis Kelamin	:(L/P)		
Divisi	:		
	•••••		
Petunjuk Pengisia			
		ada jawaban yang sesuai menurut Anda!	
2. Untuk setian	nernyataan hanya <i>c</i>	diberikan satu iawahan yaitu ·	

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

STS : Sangat Tidak Setuju

**RR**: Ragu – ragu

No.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Semangat saya untuk bekerja sangat tinggi					
2	Saya bekerja untuk meningkatkan kesejahteraan hidup					
3	Saya bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari					
4	Saya bekerja untuk mencapai tujuan hidup					
5	Bonus yang mendorong saya bekerja keras					
6	Kesejahteraan saya tidak akan meningkat dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini					
7	Saya harus bekerja agar bisa makan					
8	Kebahagiaan hidup yang mendorong saya untuk bekerja					
9	Sukses yang mendorong saya untuk bekerja					
10	Keluarga yang mendorong saya bekerja keras					

11	Saya bekerja untuk meningkatkan status sosial			
12	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan berpakaian			
13	Saya bekerja untuk kehidupan yang nyaman			
14	Saya memiliki keinginan untuk menyelesaikan tugas			
15	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal			
16	Saya bekerja untuk memenuhi seluruh kebutuhan hidup			
17	Saya terdorong untuk menyelesaikan tugas dengan baik			
18	Saya bekerja untuk membuat keluarga bangga			
18	Gaji besar yang mendorong saya untuk bekerja			
20	Pangkat dan jabatan yang mendorong saya untuk bekerja			

# Lampiran 13 Data Instrumen Variabel Motivasi $(X_1)$

### Data Motivasi

NT										Butir	Item										<b>T</b> 7
No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Y
1	5	3	3	2	3	4	1	3	3	4	3	2	3	2	4	4	3	4	2	3	61
2	4	3	3	3	2	4	3	2	4	3	3	4	2	3	2	4	3	3	4	1	60
3	4	3	2	3	3	2	3	1	3	1	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	64
4	5	5	1	4	5	5	4	5	3	5	3	4	4	5	4	2	4	4	4	2	78
5	4	3	2	4	4	5	4	5	5	4	4	2	5	4	3	3	4	4	3	4	76
6	4	5	2	5	3	5	3	1	2	3	4	3	4	2	2	3	3	2	1	1	58
7	2	3	1	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	71
8	2	1	3	4	4	4	3	2	4	2	3	4	3	3	4	4	4	2	4	2	62
9	2	2	2	2	3	2	1	4	4	4	3	4	3	3	3	5	4	4	3	3	61
10	1	1	1	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	75
11	3	4	2	3	2	4	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	63
12	1	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	1	5	2	78
13	5	2	4	2	5	4	4	5	4	4	3	5	3	2	5	4	4	3	3	2	73
14	3	2	1	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	76
15	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	2	3	78
16	3	3	4	3	4	2	3	2	4	3	2	4	3	3	4	4	4	2	4	4	65
17	1	1	3	2	2	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	75
18	4	2	3	2	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	84
19	1	3	2	1	2	2	1	4	4	4	1	3	2	3	3	4	4	4	4	3	55
20	4	3	5	5	2	4	3	1	3	2	3	4	5	5	3	5	3	4	3	5	72
21	3	4	3	4	2	4	1	3	2	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	64
22	2	5	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	4	4	62
23	3	2	4	3	3	4	4	2	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	3	3	71
24	1	2	1	3	5	4	4	5	4	5	5	2	5	5	4	4	4	4	5	5	77
25	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	88
26	1	1	1	4	4	4	3	4	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3	66
27	4	4	4	5	3	3	4	1	1	1	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	63
28	3	4	1	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	79
29	1	2	5	1	3	4	1	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	72
30	5	2	2	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	3	79
31	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	80
32	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	2	4	1	3	4	3	2	3	5	5	67
33	4	4	4	3	3	4	5	3	2	2	3	2	3	4	4	4	2	4	4	4	68
34	3	3	3	2	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	85
35	1	3	4	3	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	3	5	5	4	4	5	81

36	3	4	2	2	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	75
37	3	2	3	2	2	1	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	67
38	1	2	5	1	3	3	l	5	4	3	2	3	5	2	4	4	4	5	4	4	65
39	1	4	5	2	2	4	1	3	4	4	2	4	5	4	4	5	4	4	5	5	72
40	2	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	76
41	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	5	4	5	4	5	71
42	3	4	2	3	2	4	2	3	4	1	3	3	2	5	5	5	4	4	5	5	69
43	3	4	2	5	4	5	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	74
44	3	2	1	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	85
45	2	3	4	2	2	2	4	3	1	3	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	66
46	5	5	4	4	3	5	5	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	2	73
47	4	3	2	4	2	3	1	5	5	4	4	3	5	5	2	4	3	2	4	3	68
48	2	3	2	3	2	3	4	3	2	1	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	70
49	3	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	1	3	4	4	80
50	3	3	4	4	3	5	3	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	3	2	69
51	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	1	4	5	2	4	4	4	2	5	2	74
52	2	3	5	5	3	5	2	4	3	4	3	3	2	4	4	4	5	4	4	5	74
53	1	3	5	4	4	5	4	4	1	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	76
54	3	3	5	4	2	4	5	4	5	5	2	4	3	3	2	4	4	4	4	3	73
55	1	3	1	1	2	2	1	3	3	4	4	2	5	4	4	3	3	5	4	4	59
56	2	2	5	3	3	3	1	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	2	71
57	2	4	5	1	1	1	1	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	72
58	3	2	1	5	5	4	4	5	3	4	5	5	3	3	5	5	4	3	4	4	77
59	2	1	3	4	4	4	3	3	3	5	4	2	4	5	4	5	2	4	4	3	69
60	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	5	3	4	4	2	4	4	4	3	5	73
61	2	4	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	81
62	5	5	4	2	3	5	5	3	5	4	3	4	3	3	4	4	3	2	2	1	70
63	4	4	5	4	5	2	5	3	5	5	5	4	4	3	5	5	2	4	4	2	80
64	2	5	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	75
65	3	2	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	2	70
66	3	3	4	4	2	4	5	5	5	3	1	4	3	4	3	4	4	5	4	4	74
67	4	5	2	5	4	1	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	83
68	1	3	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	82
69	4	3	2	3	3	2	3	4	4	5	4	5	2	5	3	5	4	2	3	4	70
70	4	4	4	5	3	4	5	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	5	5	3	57
71	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	1	79
72	1	3	4	4	5	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	83
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	82
74	3	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	89
75	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	3	5	5	4	5	5	87
76	4	5	4	4	2	4	5	2	2	1	1	2	1	4	4	5	4	5	4	5	68
77	2	5	4	1	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	5	84
78	3	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	3	86
Total	222	257	243	267	276	292	270	286	292	286	285	293	298	304	295	328	306	305	309	271	5685

# Lampiran 14 Data Sub Indikator Variabel Motivasi

No.	Sub Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%
		1	222				
		5	276				
1	Melakukan Kegiatan atau kerja	10	286	1394	5	278.80	24.63%
	, i	14	304				
		17	306				
		2	257				
2	Memuaskan	6	292	1139	4	284.75	25.16%
2	kehidupan	11	285	1139	4	204.73	23.10%
		18	305				
		3	243				
3	Mempertahankan	7	270	1101	4	275.25	24.32%
3	kehidupan	12	293	1101	4	213.23	24.32%
		15	295				
		4	267				
		8	286				
		9	292				
4	Mencapai Tujuan	13	298	2051	7	293.00	25.89%
		16	328				
		19	309				
		20	271				
				5685	20	1131.80	100%

## Lampiran 15 Form Penilaian Disiplin Kerja

# PENILAIAN DISIPLIN KERJA

<u>Identitas Kespondei</u>	<u>1</u> ;
No. Responden	: (diisi oleh peneliti)
Nama	·
Jenis Kelamin	: (L/P)
Divisi	·
D.4 1 D	

### **Petunjuk Pengisian**:

- 1. Berilah skor pada setiap pernyataan berikut.
- 2. Untuk setiap pernyataan hanya diberikan nilai dengan rentang nilai antara 1 100.

No.	PERNYATAAN	Skor 1 - 100
1	Jumlah kehadiran	
2	Memakai seragam	
3	Meninggalkan kantor setelah jam kerja berakhir	
4	Hadir tepat waktu	
5	Meninggalkan pekerjaan dengan izin	
6	Melakukan pekerjaan sesuai <i>job</i> description	
7	Perencanaan kerja	
8	Kemampuan memelihara ketertiban	
9	Ketelitian dalam bekerja	
10	Menjalankan prosedur kerja	
	Total	

Penilai	İ.
HRD	

(

# Lampiran 16 Contoh Penilaian Disiplin Kerja

### PENILAIAN DISIPLIN KERJA

Identitas Responden	en: 19	(diisi oleh peneliti
Nama	Supriono	(und) of the periodical
Jenis Kelamin	: (① P)	
Divisi	· Operational (Airport)	

- Petunjuk Pengisian:

  1. Berilah skor pada setiap pernyataan berikut.

  2. Untuk setiap pernyataan hanya diberikan nilai dengan rentang nilai antara 1 100.

PERNYATAAN	Skor 1 - 100
Jumlah kehadiran	95
Memakai seragam	90
Meninggalkan kantor setelah jam kerja berakhir	90
Hadir tepat waktu	90
Meninggalkan pekerjaan dengan izin	95
Melakukan pekerjaan sesuai job description	70
Perencanaan kerja	79
Kemampuan memelihara ketertiban	90
Ketelitian dalam bekerja	75
Menjalankan prosedur kerja	80
Total	850
	Jumlah kehadiran  Memakai seragam  Meninggalkan kantor setelah jam kerja berakhir  Hadir tepat waktu  Meninggalkan pekerjaan dengan izin  Melakukan pekerjaan sesuai job description  Perencanaan kerja  Kemampuan memelihara ketertiban  Ketelitian dalam bekerja  Menjalankan prosedur kerja

Penilai,



# Lampiran 17 Data Instrumen Variabel Disiplin Kerja $(X_2)$

					Data Disi	olin Keria					
No.					Butir		-			40	Y
1	1	8	8	8	5 8	8	7	7,5	8	7	79,
2	9,5 10	9,5	10	9,5	9	9,5	7,5	8	7,5	9,5	91,
3	10	8	9	8	8	9,5	7,5	7	8	8	82,
4	10	9,5	9	9	9	8	8	9,5	8	8	88
5	10	8,5	9,5	8	7	8,5	7	7,5	8	7,5	81,
6	9	9,5	8	8	9	9	9,5	8	8,5	9	87,
7	9,5	8	9	8	8	7,5	7,5	7,5	8	8	81
8	10	8	8,5	8	8	8,5	7,5	7	7,5	7,5	80,
9	10	7,5	8,5	7,5	7	8	7,5	8	8	7,5	79,
10	10	8	7,5	7	7,5	6	7,5	6	7	6	72,
11	10	8	7,5	8	8,5	9,5	9	8,5	9	9	87
12	10	8,5	8	8	8	8,5	7	7	7,5	8	80,
13	10	9,5	9,5	10	9,5	9,5	9	9	8,5	8,5	93
14	10	8	8	9	9	9,5	8	8	8	8	85,
15	9	8	8	8,5	8	9	9	9	8	8	84,
16	10	9,5	9	8	8	7	7,5	8	7,5	8	82,
17	10	6	7,5	7	7,5	6	7	6	6,5	6,5	70
18	8	9	8,5	9	8,5	8	9	9,5	8,5	9	87
19	9,5	9	9	9	9,5	7	7,5	9	7,5	8	85
20	10	8	7,5	8	8	7	7	7,5	7,5	7,5	78
21	10	9,5	8	9,5	8	8	8,5	8,5	8	8	86
22	10	9,5	9	9	8,5	7	8	8,5	7	7,5	84
23	9	9	9	8	9	7,5	8,5	9	7	8	84
24	8	9	8	9	8	7	8	9	7,5	8	81,
25	9	9	8	9	9	9	8	9	8	8	86
26	9	9	8	8	9	7	8	9	8	8	83
27	8,5	7	8	8	8	7	7	8	7	7,5	76
28	9	9,5	9,5	9,5	9	8,5	8,5	9,5	8,5	8,5	90
29	9	9	8	8	9	7,5	8	9	7,5	8	83
30	9,5	8	8,5	9	9	8	8,5	9	8,5	8,5	86,
31	10	9,5	9	9	8,5	7,5	8	9	8	8	86,
32	10	9	8	9	8,5	7,5	8	8	7,5	8	83,
33	10	9,5	8	9	9	7,5	7,5	9	7,5	7,5	84,
34	10	9	9	9	9	8	8	9	8	8	87
35	10	10	9,5	10	9,5	8,5	8,5	9,5	8,5	8,5	92,
36	10	9	8	8,5	8	7	7	8	7	7	79,
37	10	8	8	8	8	6	6,5	8	6	6,5	75
38	7	9,5	10	9,5	10	7	8	9,5	7	8	85,
39	7	7	10	9,5	10	6,5	7	9,5	7	8	81,
40	9,5	8	8	9	9,5	6,5	7	9	7,5 6,5	7	84,
42	9,5	8,5	9	8	9,3	7	7	8	7	7,5	80,
43	9,5	8,5	9,5	8,5	9	7,5	8	9	7,5	8	85
44	8	9,5	10	9,5	10	8	8	9,5	8	8	88,
45	9,5	8,5	9	8	9	7	7	8,5	7	7,5	81
46	10	8	9	8,5	9	6,5	6,5	7	6,5	6,5	77,
47	9	9	8	8	8,5	6,5	6	8	6,5	6	75,
48	9	8	9,5	9	9,5	6	7	9	6	7	80
49	10	10	9,5	9,5	9,5	7,5	8	9,5	7,5	8,5	89,
50	10	9,5	9,5	8,5	9	7	7	8	7	7	82
51	10	9	9	8,5	9	7,5	7	8	7,5	7,5	83
52	10	9,5	9,5	9,5	9,5	8	8	9	8	8	89
53	8,5	9	8,5	8,5	8,5	7,5	8,5	9	7	8,5	83,

54	10	9,5	8 .	8	8	7	7	8,5	7	7	80
55	10	8	9	9	8,5	7	7,5	8,5	7	7,5	82
56	10	9	8	8	8	6	7,5	9	7	7,5	80
57	8	8	8	8	7,5	6	7	8	6	7	73,5
58	10	9	9,5	10	9,5	7,5	8,5	9,5	8,5	6,5	88,5
59	9	9	9	8	9	7,5	9	9	8,5	7,5	85,5
60	9,5	8	9	9,5	9,5	9	8	9	9	8,5	89
61	10	9,5	9,5	9,5	9,5	7	8,5	9	8	7	87,5
62	10	9	9	9,5	9,5	7,5	8	9	7,5	7,5	86,5
63	10	9,5	8	8	9	6,5	6,5	7,5	6,5	6,5	78
64	10	9	7,5	7	7	6,5	6,5	7,5	6,5	6,5	74
65	10	9	9	9	9	7	8	9	8	8	86
66	9	7	9	8	9	6,5	7	9	6,5	7	78
67	9	10	9,5	10	9,5	8	8	9,5	8	8	89,5
68	9,5	9	9	9	9	7	7	9	7	7	82,5
69	10	8,5	8,5	9	8,5	7	7	9	7	7,5	82
70	10	8	8	8,5	8	6,5	6,5	9	6,5	6,5	77,5
71	10	9	. 9	9	9	7	7	9,5	7	7	83,5
72	10	9	8,5	9	8	8	8	8	7,5	8	84
73	10	9	9	9,5	8,5	7	8,5	8	7	8,5	85
74	10	9,5	9	9	9	9,5	8,5	8,5	9,5	9,5	92
75	10	10	9	9	8,5	9,5	8,5	8,5	8,5	8,5	90
76	10	8	9	9	8	9	9	8	9	9	88
77	10	9,5	8	8	8	6,5	6,5	7	6,5	6,5	76,5
78	10	9,5	9	9,5	9,5	10	9	8,5	9,5	9	93,5
Total	746	683,5	677,5	676	677,5	590,5	602,5	661	589	602	6505,

Mengetahui,



# Lampiran 18 Data Sub Indikator Variabel Disiplin Kerja

No.	Sub Indikator	Item	Skor	Total Skor Sub Indikator	Jumlah Instrumen	Total Rata- Rata Sub Indikator	Frekuensi Relatif	
1		1	746		6	686.92	53.54%	
		2	683.5					
	Mematuhi norma dan aturan	3	677.5	4121.5				
		4	676					
		5	677.5					
		8	661					
2		6	590.5		4	596	46.46%	
	Sadar akan tugas	7	602.5	2384				
		9	589					
		10	602					
				6505.5	10	1282.92	100%	

#### Lampiran 19 Format Penilaian Kinerja (Y)



#### FORMAT PENILAIAN KINERJA

Nama Karyawan :
Unit Kerja :

No.	Kriteria Penilaian	Bobot Nilai	Nilai	Evaluasi
1	Kualitas Kerja	10		
2	Kuantitas Kerja	10		
3	Kecepatan Penyelesaian Pekerjaan	15		
4	Ketepatan Hasil Pekerjaan	15		
5	Tanggung Jawab	20		
6	Kerja Sama	10		
7	Pemahaman Terhadap Tugas	10		
8	Inisiatif	10		
	Jumlah	100		
	Konversi Nilai			

#### Keterangan:

Nilai 76 - 100 = A = Good Performer

Nilai 51 – 75 = B = Standard Performer

Nilai 26 - 50 = C = Need Improvement

Nilai 0 – 25 = D = Unacceptable

Mengetahui,

Karyawan Atasan Langsung,

Penilai,

HRD



( )

# Lampiran 20 Data Variabel Kinerja (Y)

# LAPORAN KINERJA KARYAWAN PT. SUN DEWATA EXPRESS PER APRIL 2015

				Kriteria Penilaian	enilaian						
No.	Kualitas Kerja	Kuantitas Kerja	Kecepatan Penyelesaian Pekerjaan	Ketepatan Hasil Pekerjaan	Tanggung Jawab	Kerjasama	Pemahaman Terhadap Tugas	Inisiatif	Nilai	Konversi	Pencapaian
1	∞	80	11	10	14	7	7	7	72	B	Standard Performer
2	7	8	10	11	15	8	7	7	73	В	Standard Performer
3	7	7	11	11	13	7	7	9	69	8	Standard Performer
4	8	7	10	11	14	7	7	7	71	В	Standard Performer
2	7	8	10	6	11	8	8	9	29	В	Standard Performer
9	7	8	12	11	13	6	8	7	75	В	Standard Performer
7	8	7	12	12	14	8	8	7	92	A	Good Performer
80	7	9	10	10	11	7	7	7	65	В	Standard Performer
6	7	8	11	6	10	6	80	7	69	B	Standard Performer
10	7	7	10	10	12	7	7	9	99	B	Standard Performer
11	00	8	11	12	12	8	7	7	73	B	Standard Performer
12	00	8	10	11	14	8	80	7	74	8	Standard Performer
13	7	7	14	12	14	8	8	7	77	A	Good Performer
14	7	8	11	11	13	7	8	9	71	В	Standard Performer
15	8	8	11	11	13	6	6	7	92	A	Good Performer
16	7	8	11	11	12	8	7	8	72	В	Standard Performer
17	7	8	10	10	12	8	7	9	89	В	Standard Performer
18	8	8	12	12	15	6	8	8	80	A	Good Performer
19	7	7	6	10	10	7	7	8	65	В	Standard Performer
20	7	7	10	10	11	7	7	7	99	В	Standard Performer
21	00	8	10	11	13	8	6	9	73	В	Standard Performer
22	8	7	11	11	13	00	80	6	75	В	Standard Performer
23	9	7	12	12	12	6	6	8	75	В	Standard Performer
24	∞	80	11	11	13	8	8	7	74	В	Standard Performer
25	6	00	13	12	14	6	8	8	81	A	Good Performer



27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	99
9 ~	00	7	8	6	7	9	6	80	7	7	8	8	7	8	7	7	6	8	8	8	7	8	7	80	00	7	7	7	7
. 80	6	00	80	6	7	9	8	8	7	7	8	8	8	7	7	7	6	7	7	8	7	00	∞	80	80	7	7	∞	o
1 01	12	12	12	13	11	11	12	13	11	6	11	10	11	12	12	12	13	12	11	11	12	12	11	11	12	11	11	11	13
9	13	11	12	13	11	11	13	13	10	6	11	10	11	11	12	11	13	12	12	11	12	12	11	10	12	12	12	12	11
13	14	13	12	14	11	12	13	12	12	10	13	11	13	11	11	14	16	12	12	11	12	12	12	11	13	11	12	13	13
00	6	00	6	6	8	6	6	6	8	8	7	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	80	8	8	6	7	8	8	0
∞ ∞	6	6	∞	8	6	6	6	6	8	7	8	7	8	7	8	8	8	7	7	7	80	8	7	7	80	80	80	8	0
00 1	. 00	7	7	8	8	7	8	8	7	7	7	7	8	7	9	7	8	7	9	7	7	80	9	7	7	7	7	8	1
67	82	75	92	83	72	71	81	80	70	64	73	89	74	71	71	74	84	73	71	71	73	92	70	70	77	70	72	75	77
m m	A	8	A	A	8	8	A	A	В	8	В	В	B	В	В	В	A	В	В	В	В	A	8	8	A	В	В	В	0
Standard Performer Standard Performer	Good Performer	Standard Performer	Good Performer	Good Performer	Standard Performer	Standard Performer	Good Performer	Good Performer	Standard Performer	Good Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Good Performer	Standard Performer	Standard Performer	Good Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Ctransland Darkans							

			_																		_	
Standard Performer	Good Performer	Standard Performer	Standard Performer	Good Performer	Standard Performer	Good Performer	Standard Performer	Standard Performer	Good Performer	Standard Performer	Good Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Good Performer	Good Performer	Good Performer	Good Performer	Standard Performer	Good Performer	Good Performer	
В	A	В	В	A	8	A	В	В	A	В	A	В	В	В	A	A	A	A	В	A	A	
73	77	72	74	79	74	77	75	72	78	72	78	89	69	70	78	79	78	92	74	77	79	5731
8	7	7	7	8	7	7	7	7	7	9	8	7	7	9	7	8	7	7	7	9	7	555
8	8	8	8	8	8	6	8	8	6	8	8	7	7	7	8	8	8	8	80	8	8	613
8	8	80	80	6	8	6	6	8	8	00	00	7	7	80	80	6	8	80	80	6	8	629
12	13	12	12	13	13	12	12	11	13	12	14	11	12	11	13	13	13	13	13	13	14	971
11	12	11	12	12	12	12	11	10	12	. 11	11	11	11	11	13	12	13	12	11	12	13	881
11	12	11	11	13	12	12	12	11	12	11	12	11	11	11	12	13	13	12	11	13	13	888
00	6	00	00	00	7	00	00	80	80	80	6	7	7	80	00	8	00	00	00	00	00	601
7	00	7	00	00	7	00	00	6	6	∞	∞	7	7	00	6	8	80	00	00	00	00	593
57	28	59	09	61	62	63	64	65	99	29	89	69	70	71	72	73	74	75	9/	77	78	Total

Manajer HRD

# Lampiran 21 Tabulasi Penelitian

No.	Y	X1	X2	36	70	75	79.5
1	72	61	79.5	37	64	67	75
2	73	60	91.5	38	73	65	85.5
3	69	64	82.5	39	68	72	81.5
4				40	74	76	84.5
	71	78	88	41	71	71	81
5	67	76	81.5	42	71	69	80.5
6	75	58	87.5	43	74	74	85
7	76	71	81	44 45	84 73	85	88.5 81
8	65	62	80.5	46	71	66 73	77.5
9	69	61	79.5	47	71	68	75.5
10	66	75	72.5	48	73	70	80
11	73	63	87	49	76	80	89.5
12	74	78	80.5	50	70	69	82
13	77	73	93	51	70	74	83
-				52	77	74	89
14	71	76	85.5	53	70	76	83.5
15	76	78	84.5	54	72	73	80
16	72	65	82.5	55	75	59	82
17	68	75	70	56	73	71	80
18	80	84	87	57 58	73 77	72 77	73.5 88.5
19	65	55	85	59	72	69	85.5
20	66	72	78	60	74	73	89
21	73	64	86	61	79	81	87.5
22	75	62	84	62	74	70	86.5
23	75		84	63	77	80	78
		71		64	75	75	74
24	74	77	81.5	65	72	70	86
25	81	88	86	66	78	74	78
26	72	66	83	67 68	72 78	83 82	89.5 82.5
27	67	63	76	69	68	70	82.3
28	82	79	90	70	69	57	77.5
29	75	72	83	71	70	79	83.5
30	76	79	86.5	72	78	83	84
31	83	80	86.5	73	79	82	85
32	72	67	83.5	74	78	89	92
33	71	68	84.5	75	76	87	90
34	81	85	87	76	74	68	88
35	80	81	92.5	77	77	84	76.5
	00	91	92.3	78	79	86	93.5

# Lampiran 22 Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Motivasi $(X_1)$

#### **Statistics**

Motivasi (X1)

N	Valid	78
	Missing	0
Mean		72.88
Median		73.00
Mode		70 <sup>a</sup>
Std. Deviation		7.913
Variance		62.623
Range		34
Minimum		55
Maximum		89
Sum		5685

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (X1)

1. Menentukan Rentang

Rentang = Data terbesar - data terkecil  
= 
$$84 - 64$$
  
=  $20$ 

2. Banyaknya Interval Kelas

$$K = 1 + (3,3) \text{ Log n}$$

$$= 1 + (3,3) \log 78$$

$$= 1 + (3,3) 1,244$$

$$= 1 + 6,244$$

$$= 7,244 \text{ (dibulatkan menjadi 7)}$$

#### 3. Panjang Kelas Interval

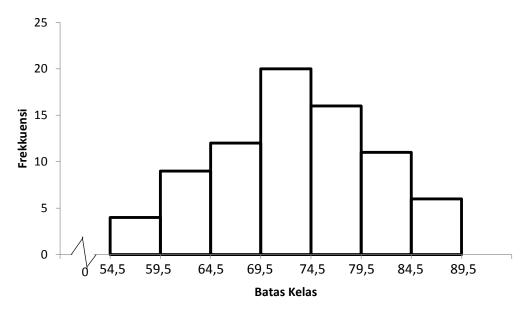
$$P = \frac{34}{7}$$

= 4,85 (ditetapkan menjadi 5)

#### 4. Tabel Distribusi Frekuensi

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
55 – 59	54,5	59,5	4	5.1%
60 – 64	59,5	64,5	9	11.5%
65 – 69	64,5	69,5	12	15.4%
70 – 74	69,5	74,5	20	25.6%
75 – 79	74,5	79,5	16	20.5%
80 – 84	79,5	84,5	11	14.1%
85 – 89	84,5	89,5	6	7.7%
Jumlah			78	100%

#### 5. Grafik Histogram



## Lampiran 23 Pengelompokkan Data Variabel Motivasi $(X_1)$

Resp	Skor Variabel Motivasi (X1)	36	75
1	61	37	67
2	60	38	65
3	64	39	72
4	78	40	76
		41	71
5	76	42	69 74
6	58	43 44	85
7	71	45	66
8	62	46	73
9	61	47	68
10	75	48	70
11	63	49	80
12	78	50	69
		51	74
13	73	52	74
14	76	53	76
15	78	54	73
16	65	55	59
17	75	56	71
18	84	57	72
19	55	58	77
20	72	59 60	69 73
		61	81
21	64	62	70
22	62	63	80
23	71	64	75
24	77	65	70
25	88	66	74
26	66	67	83
27	63	68	82
28	79	69	70
		70	57
29	72	71	79
30	79	72	83
31	80	73	82
32	67	74	89
33	68	75 76	87
34	85	76 77	68
35	81	77 78	84 86
ງງ	01	/ŏ	٥٥

 Jumlah Instrumen
 20

 Skor terendah
 20

 Skor tertinggi
 100

 Rentang Kelas
 80

 Banyaknya kelas
 3

Banyaknya kelas 3 (Tinggi, Sedang dan Rendah) Interval 26.6666667 Ditetapkan menjadi 27

I	nter	val	Frekuensi	Frekuensi Relatif
20	-	46	0	0%
47	-	73	41	53%
74	-	100	37	47%
	luml	ah	78	100%

Lampiran 24 Analisis Data Sub Indikator Variabel Motivasi  $(X_1)$ 

No.	Sub Indikator	Item	Skor	Jumlah Instrumen	Total Skor Sub Indikator	Rata-Rata Sub Indikator	Presentase Relatif
		1	222				
	Melakukan	5	276				
1	Kegiatan atau kerja	10	286	5	1394	278.8	24.63%
	Keija	14	304				
		17	306				
		2	257				
2	Memuaskan	6	292	4	1139	284.75	25.16%
	kehidupan	11	285				
		18	305				
		3	243				
3	Mempertahankan	7	270	4	1101	275.25	24.32%
	kehidupan	12	293				
		15	295				
		4	267				
		8	286				
		9	292				
4	Mencapai Tujuan	13	298	7	2051	293	25.89%
		16	328				
		19	309				
		20	271				
Total					5685	1131.8	100.00%
Tertinggi							25.89%
Terendah							24.32%

# Lampiran 25 Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Disiplin Kerja $(X_2)$

#### **Statistics**

Disiplin Kerja (X2)

N	Valid	78
	Missing	0
Mean		834.04
Median		835.00
Mode		780 <sup>a</sup>
Std. Deviat	ion	49.701
Variance		2470.167
Range		235
Minimum		700
Maximum		935
Sum		65055

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X2)

1. Menentukan Rentang

Rentang = Data terbesar - data terkecil  
= 
$$935 - 700$$
  
=  $235$ 

2. Banyaknya Interval Kelas

$$K = 1 + (3,3) \text{ Log n}$$

$$= 1 + (3,3) \log 78$$

$$= 1 + (3,3) 1,244$$

$$= 1 + 6,244$$

$$= 7,244 \text{ (dibulatkan menjadi 7)}$$

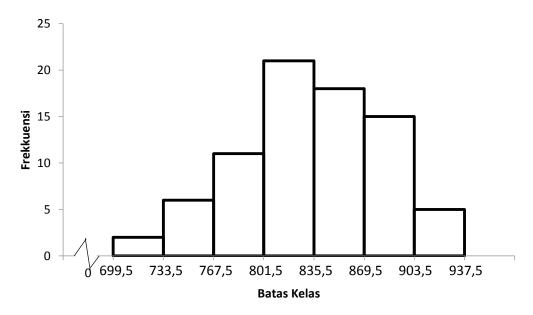
3. Panjang Kelas Interval

$$P = \frac{235}{7}$$
= 33,57 (ditetapkan menjadi 34)

#### 4. Tabel Distribusi Frekuensi

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
700 – 733	699,5	733,5	2	2.6%
734 – 767	733,5	767,5	6	7.7%
768 – 801	767,5	801,5	11	14.1%
802 – 835	801,5	835,5	21	26.9%
836 – 869	835,5	869,5	18	23.1%
870 – 903	869,5	903,5	15	19.2%
904 – 937	903,5	937,5	5	6.4%
Jumlah			78	100%

#### 5. Grafik Histogram



# Lampiran 26 Pengelompokkan Data Disiplin Kerja $(X_2)$

	,		
Resp	Nilai Variabel Disiplin Kerja (X2)	36	79.5
1	79.5	37	75
2	91.5	38	85.5
3	82.5	39 40	81.5 84.5
4	88	41	81
		42	80.5
5	81.5	43	85
6	87.5	44	88.5
7	81	45	81
8	80.5	46	77.5
9	79.5	47	75.5
10	72.5	48	80
11	87	49	89.5
12	80.5	50	82 83
		51 52	89
13	93	53	83.5
14	85.5	54	80
15	84.5	55	82
16	82.5	56	80
17	70	57	73.5
18	87	58	88.5
19	85	59	85.5
20	78	60	89
21	86	61	87.5
22	84	62	86.5
23	84	63 64	78 74
24	81.5	65	86
25	86	66	78
26	83	67	89.5
		68	82.5
27	76	69	82
28	90	70	77.5
29	83	71	83.5
30	86.5	72	84
31	86.5	73	85
32	83.5	74 75	92 90
33	84.5	75 76	90 88
34	87	77	76.5
35	92.5	78	93.5
<u> </u>			

Jumlah Instrumen	10
Skor terendah	10
Skor tertinggi	100
Rentang Kelas	90
Banyaknya kelas	3 (Tinggi, Sedang dan Rendah)
Interval	30

	Interval		Frekuensi	Frekuensi Relatif
10	-	39	0	0%
40	-	69	0	0%
70	-	100	78	100%
	Jumlah		78	100%

# Lampiran 27 Analisis Data Variabel Disiplin Kerja $(X_2)$

No.	Sub Indikator	Item	Skor	Total Skor Sub Indikator	Jumlah Instrumen	Total Rata- Rata Sub Indikator	Frekuensi Relatif
	Mematuhi	2 3	746 683.5 677.5				
1	1 norma dan aturan	5	676 677.5	4121.5	6	686.92	53.54%
		8	661 590.5				
2	Sadar akan tugas	7	602.5	2384	4	596	46.46%
	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	9	589 602				
Total				6505.5	10	1282.92	100%
	Tertinggi						53.54%
	Terendah						46.46%

# Lampiran 28 Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Kinerja (Y)

#### **Statistics**

Kinerja (Y)

N	Valid	78
	Missing	0
Mean		73.47
Median		73.00
Mode		72 <sup>a</sup>
Std. Deviat	ion	4.351
Variance		18.928
Range		20
Minimum		64
Maximum		84
Sum		5731

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

#### Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

1. Menentukan Rentang

Rentang = Data terbesar - data terkecil  
= 
$$84 - 64$$
  
=  $20$ 

2. Banyaknya Interval Kelas

K = 
$$1 + (3,3) \text{ Log n}$$
  
=  $1 + (3,3) \log 78$   
=  $1 + (3,3) 1,244$   
=  $1 + 6,244$   
=  $7,244$  (dibulatkan menjadi 7)

3. Panjang Kelas Interval

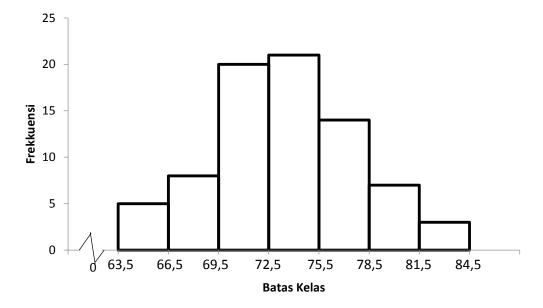
$$P = \frac{20}{7}$$

= 2,85 (ditetapkan menjadi 3)

#### 4. Tabel Distribusi Frekuensi

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
64 – 66	63,5	66,5	5	6.4%
67 – 69	66,5	69,5	8	10.3%
70 – 72	69,5	72,5	20	25.6%
73 – 75	72,5	75,5	21	26.9%
76 – 78	75,5	78,5	14	17.9%
79 – 81	78,5	81,5	7	9.0%
82 – 84	81,5	84,5	3	3.8%
Jumlah			78	100%

#### 5. Grafik Histogram



# Lampiran 29 Pengelompokkan Data Kinerja (Y)

Resp	Skor Variabel Kinerja (Y)	36	70
1	72	37	64
2	73	38	73
3	69	39	68
4	71	40	74
-		41	71
5	67	42	71
6	75	43 44	74 84
7	76	45	73
8	65	46	71
9	69	47	71
10	66	48	73
11	73	49	76
12	74	50	70
		51	70
13	77	52	77
14	71	53	70
15	76	54	72
16	72	55	75
17	68	56	73
18	80	57	73
19	65	58 59	77 72
20	66	60	74
21	73	61	79
		62	74
22	75	63	77
23	75	64	75
24	74	65	72
25	81	66	78
26	72	67	72
27	67	68	78
28	82	69	68
29	75	70	69
		71	70
30	76	72	78
31	83	73	79 70
32	72	74 75	78 76
33	71	75 76	74
34	81	77	77
35	80	78	79
		_	<u> </u>

Jumlah Instrumen	8
Skor terendah	8
Skor tertinggi	100
Rentang Kelas	92
Banyaknya kelas	3 (Tinggi, Sedang dan Rendal
Interval	30.66667 Ditetapkan menjadi 31

Interval			Frekuensi	Frekuensi Relatif
8	•	38	0	0%
39	-	69	13	17%
70	-	100	65	83%
Jumlah			78	100%

# Lampiran 30 Analisis Data Variabel Kinerja (Y)

No.	Indikator	Skor Total	Rata-Rata Skor	Frekuensi Relatif
1.	Kualitas Kerja	593	59.3	12.74%
2.	Kuantitas Kerja	601	60.1	12.91%
3.	Kecepatan Penyelesaian Pekerjaan	888	59.2	12.72%
4.	Ketepatan Penyelesaian Pekerjaan	881	58.7	12.61%
5.	Tanggung Jawab	971	48.5	10.42%
6.	Kerjasama	629	62.9	13.51%
7.	Pemahaman Terhadap Tugas	613	61.3	13.17%
8.	Inisiatif	555	55.5	11.92%
	Total	5731	465.5	100.00%
Tertinggi				13.51%
	Terendah			10.42%

#### Lampiran 31 Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji Persyaratan Analisis

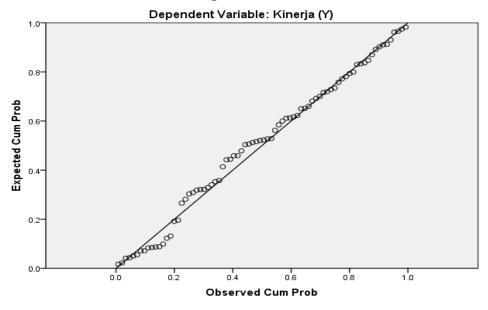
a. Uji Normalitas

(Uji Normalitas Data)

	Kolmo	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk			
	Statistic	Statistic Df Sig. S		Statistic	Df	Sig.		
Kinerja (Y)	.069	78	.200*	.990	78	.822		
Motivasi (X <sub>1</sub> )	.037	78	.200*	.989	78	.777		
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	.049	78	.200*	.991	78	.847		

a. Lilliefors Significance Correction





(Plot Uji Normalitas)

<sup>\*.</sup> This is a lower bound of the true significance.

## b. Uji Linieritas

 $(X_1 \ dan \ Y)$ 

# **ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja	Between	(Combined)	972.115	33	29.458	2.671	.001
(Y) * Motivasi	Groups	Linearity	514.619	1	514.619	46.655	.000
$(X_1)$		Deviation from Linearity	457.496	32	14.297	1.296	.210
	Within G	roups	485.333	44	11.030		
	Total		1457.449	77			

 $(X_2 dan Y)$ 

## **ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja (Y) *	Betwee n	(Combine d)	874.615	36	24.295	1.70 9	.049
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	Groups	Linearity	414.634	1	414.634	29.1 68	.000
		Deviation from Linearity	459.981	35	13.142	.925	.591
	Within C	Groups	582.833	41	14.215		
	Total		1457.449	77			

## 2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

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

		Collinearity	Statistics
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	.919	1.088
	Disiplin Kerja	.919	1.088

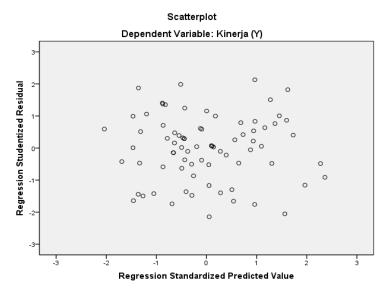
a.Dependent Variable: Kinerja

## b. Uji Heterokedastisitas

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

Model		dardized ficients	Standardized Coefficients		
	В	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	4.521	3.648		1.239	.219
Motivasi (X <sub>1</sub> )	.046	.028	.197	1.677	.098
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	007	.004	175	-1.488	.141

a. Dependent Variable: abs\_res



(Uji Heterokedastisitas Scatterplot)

## 3. Uji Regresi Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Mo	odel		dardized icients	Standardized Coefficients		
		В	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	25.215	6.208		4.061	.000
	Motivasi (X <sub>1</sub> )	.265	.047	.482	5.643	.000
	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	.035	.007	.397	4.648	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

## 4. Uji Hipotesis

a. Uji F

## **ANOVA**<sup>b</sup>

Mo	del	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	725.466	2	362.733	37.166	$.000^{a}$
	Residual	731.983	75	9.760	•	
	Total	1457.449	77			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), Motivasi (X<sub>1</sub>)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Uji T

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

		Unstand Coeffi	lardized cients	Standardized Coefficients		
Mode	el	В	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	25.215		4.061	.000	
	Motivasi	.265	.047	.482	5.643	.000
	Disiplin Kerja	.035	.007	.397	4.648	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

#### 5. Koefisien Determinasi

**Model Summary** 

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 <sup>a</sup>	.498	.484	3.124

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), Motivasi (X<sub>1</sub>)

#### **Lampiran 32 Prosedur Standar Operasioanl**



#### PROSEDUR STANDAR OPERASIONAL

Penilaian Kinerja Karyawan

Human Resource Development

 Penilaian awal berupa nilai pencapaian yang dapat diukur berdasarkan point yang dapat dicapai oleh setiap pegawai seperti berikut:

No.	Kriteria Penilaian	Bobot Nilai
1	Kualitas Kerja	10
2	Kuantitas Kerja	10
3	Kecepatan Penyelesaian Pekerjaan	15
4	Ketepatan Hasil Pekerjaan	15
5	Tanggung Jawab	20
6	Kerja Sama	10
7	Pemahaman Terhadap Tugas	10
8	Inisiatif	10
	Jumlah	100

#### II. Standar bobot kriteria penilaian:

- Kualitas kerja; penilaian kualitas kerja dilihat dari hasil pekerjaan yang dihasilkan. Kualitas kerja ini dinilai berdasarkan kepuasan konsumen, pada divisi operasional. Sedangkan pada divisi lainnya, kualitas kerja dinilai setelah hasil pekerjaannya sampai pada atasan langsung.
- Kuantitas kerja; penilaian kuantitas kerja dilihat dari berapa banyak jumlah pekerjaan yang berhasil dikerjakan dalam satu bulan.
- Kecepatan penyelesaian pekerjaan; standar penilaian kecepatan penyelesaian pekerjaan ini berdasarkan berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk dapat menyelesaikan satu pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan.
- Ketepatan hasil pekerjaan; dinilai melalui hasil pekerjaan pada setiap satu pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan.
- Tanggung jawab; penilaian tanggung jawab dilakukan berdasarkan bagaimana usaha karyawan untuk menyelesaikan tugasnya.
- Kerja sama; penilaian kerja sama ini dilakukan berdasarkan bagaimana komunikasi antar karyawan ketika bekerja dalam tim.
- 7. Pemahaman terhadap tugas; penilaian ini dilakukan berdasarkan besarnya pengetahuan karyawan atas tugas atau pekerjaannya, pemahaman tentang tugas dan ketanggapan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
- Insiatif; dinilai melalui bagaimana dan seringnya karyawan menyalurkan ideidenya dalam rangka menyelesaikan pekerjaan atau menyelesaikan suatu masalah.

III. Bobot nilai kemudian dijumlah, sesuai dengan point yang didapat oleh setiap karyawan. Bobot nilai dari setiap kriteria penilaian di atas merupakan point maksimal.

#### IV. Konversi Nilai Akhir Dan Pencapaian Kinerja

Nilai akhir adalah jumlah dari seluruh *point* yang didapat oleh karyawan dari setiap kriteria penilaian. Bobot nilai yang didapat kemudian nantinya akan dikonversikan sebagaimana berikut:

No.	Rentang Bobot Nilai	Konversi	Pencapaian
1.	76 – 100	А	Good Performer
2.	51 – 75	В	Standard Performer *
3.	26 – 50	С	Need Improvement
4.	0 – 25	D	Unacceptable

\*) Bobot nilai minimal yang harus dicapai oleh karyawan., diharapkan seluruh karyawan dapat mencapai nilai minimal sesuai yang ditentukan oleh perusahaan. Nilai minilmal yang harus dicapai oleh karyawan adalah pada pencapaian Standard Performer.



## Lampiran 33 Contoh Laporan Kinerja Karyawan



#### FORMAT PENILAIAN KINERJA

Nama Karyawan

: Supriono

Unit Kerja

: Operasional (Airport)

No.	Kriteria Penilaian	Bobot Nilai	Nitai	Evaluasi
1	Kualitas Kerja	10	7	Pengiriman dan penerimaan barang dilakukan sesuai permintaan konsumen
2	Kuantitas Kerja	10	8	Jumlah pengiriman dan penerimaan barang yang dilakukan dapat melebihi target. Sehingga pekerjaan yg seharusnya belum dikerjakan, telah selesai.
3	Kecepatan Penyelesaian Pekerjaan	15	11	Pengiriman barang tidak bertele-tele, barang dikirim sesuai dengan jadwal yg telah ditentukan.
4	Ketepatan Hasil Pekerjaan	15	10	Jumlah dan jenis barang yang dikirimkan sudah cukup baik.
5	Tanggung Jawab	20	17	Pengiriman dan penerimanaan barang dilakukan tepat waktu sehingga berjalar lancar.
6	Kerja Sama	10	7	Sudah berkomunikasi dengan baik dalam tim namun pembagian tugas belum jelas.
7	Pemahaman Terhadap Tugas	10	8	Karyawan telah mengerti apa yang harus dilakukan, dan tanggap jenis barang apa saja yg akan dikirim sehingga tahu bagaimana harus mengatur tata letak barang saat dikirim agar tidak terjadi kerusakan.
8	Inisiatif	10	7	Memberikan ide untuk mengatasi masalah, misalnya ketika terjadi kesalahan penerimaan barang.
	Jumlah	100	75	
	Konversi Nilai		В	

Mengetahui,

Karyawan

Atasan Langsung,

Penilai,

HRD

(Supriono)

( Maryadi )

(Nunick AB)

# Lampiran 34 Laporan Kinerja November 2014 – April 2015

LAPORAN KINERJA KARYAWAN PT. SUN DEWATA EXPRESS PER NOVEMBER 2014	Kriteria Penilaian	Kerja Pekerjaan Ket	11 14 7 8 6 73 B	9 13 8 8 7 71 8	11 10 11 7 7 8 69	8 10 11 13 8 7 8 73 B	7 12 12 13 8 8 9 75 8 S	11 12 14 9 8	9 10 10 14 7 7 8 73 8	7 10 10 15 8 6 7 71 B	7 11 11 15 8 7 7 74 B	11 11 17 7 8 9 78 A	10 10 15 7 7 8 72 B	11 15 6 / 8 //	6 11 11 14 8 9 9 775 8	7 10 10 11 7 8 9 69 B	8 14 10 12 7 7 8 74 B	7 13 10 12 7 7 7 71 B	7 10 12 13 8 7 7 72 B Standard Performer 7 10 11 15 8 7 6 77 R Standard Performer	9 10 11 15 8 8 7 7 A	8 12 10 15 8 8 8 78 A	7 11 10 12 8 7 7 71 B	10 15 9 7 7 73 8	11 15 9 88 7	8 10 11 12 15 7 8 8 74 B	8 11 10 17 7 8 7 75 8	11 11 15 7 7 7 7 7	7 12 11 14 8 8 7 75 B	8 10 10 14 8 8 7	7 11 10 13 8 8 8 72 B S	8 11 10 15 8 7 8 76 A	10 10 15 8 8 7 75 B	10 10 17 8 6 7	10 13 7 6 8 69 8
		Subdivisi Kualitas Kerja	Warehouse 7	Warehouse 7	Warehouse 7	Warehouse 8	Warehouse 6	Warehouse 7	Warehouse	+		Packing 7	1	Packing	+	Packing 7		1	Packing 8	+			Packing 7	Airport	Airport	-	Airport 7	Airport 8	Airport 8		+	Driver 9	Driver 7	Driver 7
		Divisi	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operational	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal

ormer	ormer	ormer	mer	mer	mer	ormer	ormer	ormer	ormer	ormer	ormer	ormer	mer	mer	mer	mer	ormer	ormer	mer	ormer	ormer	ormer	ormer	ormer	mer	mer	ormer	ormer	ormer	ormer	mer	ormer	ormer	mer	ormer	ormer	ormer	ormer	ormer	ormer	ormer	ormer	ormer	mer	ormer	ormer	nrmar
Standard Performer	Standard Performer	Standard Performe	Good Performer	Good Performer	Good Performer	Standard Performer	Standard Performe	Good Performer	Good Performer	Good Performer	Good Performer	Standard Performer	Standard Performe	Good Performer	Standard Performe	Good Performer	Good Performer	Standard Performer	Standard Performe	Standard Performe	Standard Performe	Good Performer	Standard Performe	Standard Performe	Good Performer	Standard Performe	Standard Performer	Standard Performe	Standard Performe	Standard Performe	Standard Performer	Standard Performe	Standard Performer	Standard Performe	Good Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Darforman									
8	8	8	A	A	A	8	8	8	8	8	В	В	A	A	A	A	8	8	A	8	8	8	8	8	A	A	8	8	8	8	A	8	8	A	80	8	8	8	8	8	8	8	8	A	8	8	a
0/	74	72	92	77	11	7.1	70	70	73	69	74	75	92	79	76	76	75	73	76	72	72	7.1	7.1	72	76	78	75	75	75	73	77	73	75	92	75	72	72	74	75	7.1	69	72	74	11	74	74	7.1
00	00	80	80	6	6	7	7	7	7	80	8	00	00	80	80	7	80	80	7	9	9	9	9	7	80	6	6	6	00	7	7	9	7	80	7	7	7	6	80	7	7	7	7	8	80	7	7
Q	7	7	8	89	6	80	8	80	7	7	6	80	8	6	6	6	89	7	6	8	7	7	7	80	7	00	80	7	80	80	6	7	7	8	80	7	7	9	7	8	7	7	7	8	8	8	7
00	89	7	8	8	80	7	9	9	7	7	8	6	6	60	7	00	80	7	7	9	7	60	80	7	6	6	7	7	7	7	80	00	00	8	80	89	7	80	8	7	8	8	8	7	9	9	7
13	14	14	15	15	15	15	15	15	17	13	13	14	14	15	15	15	15	15	17	15	14	14	15	15	15	15	12	15	15	15	15	17	15	14	14	13	15	15	17	13	13	14	14	15	15	15	10
10	12	11	12	11	11	10	10	10	10	10	10	11	11	12	10	11	11	10	10	10	10	6	10	10	11	10	10	10	11	11	12	10	11	11	10	10	10	10	10	10	10	12	11	12	11	11	10
10	10	10	10	12	11	11	10	10	10	10	10	10	10	10	11	11	6	10	10	11	12	12	10	10	10	10	12	11	11	10	10	10	11	11	12	10	11	11	10	10	10	10	10	10	10	12	11
00	8	7	89	9	9	9	7	7	8	8	6	00	80	8	7	7	6	80	8	6	6	6	80	7	6	6	6	8	7	80	8	80	7	7	7	8	7	6	80	6	7	7	8	6	8	7	-
7	7	80	7	8	80	7	7	7	7	9	7	7	80	6	6	00	7	8	8	7	7	9	7	8	7	8	80	8	00	7	8	7	6	6	6	6	8	9	7	7	7	7	6	80	80	80	-
Driver	Driver	Driver	Driver	Driver	Driver	Driver	Courier	Courier	Courier	Courier	Courier	Courier	Courier	Courier	Courier	Courier	Courier	Courier	Courier	Courier	Courier	Courier	Courier	Courier																							
Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Accounting	Accounting	Accounting	Accounting	Accounting	Accounting	Accounting	Accounting	Accounting	Accounting	Accounting	Accounting	Accounting	Accounting	HRD	HRD	HRD	HRD	HRD	HRD	HRD	HRD	Cen
Sunardi	Sutardi	Sutarno	Sutino	Abdur	Catur	Mansyur	Suheri	Bedjo	Joppy	Agus	Hutabarat	Agus Malik	Rahman	Suryo	Sugeng	Allin	Willy	Boy	Ngatijo	Ridho	Soekarno	Suryadi	Wibowo	Junaedi	Cika	Sarno	Sri. S	Muji	Khadijah	Lia	Riko Ardian	Fajar Saputra	Adam Putra	Doni Ariadi	Devi Anianti	Rianita	Faradisa	Rachmat Khadafi	Ronron	Yuli	Winda	Suherman	Didik Suryanto	Karina Dwi	Nofaria Adila	Fery Abdillah	Irona Cotan
38	39	40		42	43	44	45	46	47	48	49	20	51			54	55	99	57	58	59	09	61	62	63	64	65	99	29	89	69		71	72	73	74	75	76	11	78	79			82	83	84	T

Standard Performer	Standard Performer	Good Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Good Performer	Good Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Good Performer	Good Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Good Performer	Standard Performer	Good Performer			
8	8	A	80	8	8	A	A	8	8	0 0	0 4	A	8	8	8	A	8	A			
74	73	9/	73	73	73	9/	77	74	73	7/	77	9/	73	74	74	76	7.1	76		Nunick AB	
00	80	00	00	80	6	6	7	7	1		0 00	80	00	80	00	7	00	80		Nuni	
7	88	7	00	80	7	80	00	6	7	- 0	0 00	7	7	9	7	00	7	7	****		
7	89	6	6	80	7	00	80	7	7	9 1		000	7	8	7	88	80	7			
15	15	17	13	13	14	14	15	15	15	15	17	15	14	14	15	15	13	15			
10	10	10	10	10	11	11	12	10	11	11	10	12	11	12	11	11	10	12			
11	10	10	10	10	10	10	10	10	11	11	9 0	10	111	11	10	12	11	11			
7	7	00	000	000	1	00	6	80	7	7	1	. 0	00	8	6	00	7	00			
6	7	7	7	. 00	000	000	80	80	80	00	00 0	-	7	7	7	7	7	80			
		1	-	-	-											,		,			
HRD	HRD	Marketine	Marketing	Marketing	Marketing	Marketing	Marketing	Marketing	Marketing	Marketing	Marketing	Marketing	Marketino	Marketing	Marketing	Marketing	Marketing	Marketing	Direktur Utama,	H. Soesilo	
Tri Mirawan	Dutra	Fund	Hormanian	Includadi	Cuprison	Sri. R	Tati	Dewi	Budi	Hanifah	Mujib	Bambang. 5	Dariilawaii	Erniawati	Gani Iryawan	Mariana	Zainal Abidin	Azhar Ansori	Direktu	r. S	
	87		T	00	Т	T	T	94			Т			101	Т						



# LAPORAN KINERJA KARYAWAN PT. SUN DEWATA EXPRESS PER DESEMBER 2014

Nama Karyawan	Divisi	Subdivisi	Kualitas Kerja	Kuantitas Kerja	Kecepatan Penyelesaian Pekerjaan	Ketepatan Hasil Pekerjaan	Tanggung Jawab	Kerjasama	Pemahaman Terhadap Tugas	Inisiatif	NIIai	Konversi	Pencapaian
Arief Rahman	Operatioanal	Warehouse	7	7	10	6	11	9	9	7	63	8	Standard Performer
Santoso	Operatioanal	Warehouse	9	7	10	6	12	7	7	9	64	8	Standard Performer
Andri Kurniawan	Operatioanal	Warehouse	9	7	6	6	12	7	7	9	63	8	Standard Performer
Setiaji	Operatioanal	Warehouse	9	7	6	6	12	7	9	9	62	В	Standard Performer
Dedy	Operatioanal	Warehouse	7	7	6	6	10	7	9	7	62	8	Standard Performer
Deni	Operatioanal	Warehouse	7	7	6	6	11	7	9	7	63	8	Standard Performer
Tarnyo	Operatioanal	Warehouse	7	7	10	6	11	7	9	9	63	8	Standard Performer
Yunarto	Operatioanal	Warehouse	9	7	11	80	10	9	7	9	19	8	Standard Performer
Dwi Cahyo	Operatioanal	Warehouse	9	7	11	89	10	9	9	7	19	8	Standard Performer
Hasan	Operatioanal	Packing	7	7	10	10	10	7	7	7	65	8	Standard Performer
Uyum	Operatioanal	Packing	7	9	10	10	6	7	7	7	63	8	Standard Performer
Abdi Prilaksono	Operatioanal	Packing	9	9	10	10	6	9	9	7	09	8	Standard Performer
Umar	Operatioanal	Packing	9	9	6	10	6	5	7	7	29	8	Standard Performer
Bayu. P	Operatioanal	Packing	7	7	9	11	6	9	9	9	61	8	Standard Performer
Edi Wibowo	Operatioanal	Packing	7	7	6	11	10	9	9	7	63	8	Standard Performer
Akbar	Operatioanal	Packing	7	7	60	10	11	9	9	7	62	8	Standard Performer
Nugraha	Operatioanal	Packing	7	9	11	6	11	7	7	7	9	В	Standard Performer
Abdul Razak	Operatioanal	Packing	7	9	89	6	10	7	7	9	09	В	Standard Performer
Rudi Haryanto	Operatioanal	Packing	9	7	80	89	12	7	7	7	62	В	Standard Performer
Herdy	Operatioanal	Packing	7	7	80	8	10	7	5	7	59	В	Standard Performer
Munir	Operatioanal	Packing	7	9	8	10	11	7	7	9	62	В	Standard Performer
Suryo	Operatioanal	Packing	7	9	6	10	11	8	7	9	9	8	Standard Performer
Zidny	Operatioanal	Packing	9	7	10	6	10	9	6	9	09	В	Standard Performer
Arianto	Operatioanal	Packing	7	7	10	6	10	7	9	9	62	8	Standard Performer
Lukman	Operatioanal	Packing	7	7	10	6	10	7	6	7	63	B	Standard Performer
Yoga Prasetyo	Operatioanal	Airport	9	7	10	8	6	7	6	7	09	B	Standard Performer
Firdaus	Operatioanal	Airport	9	7	6	6	6	5	6	7	58	В	Standard Performer
Soejoed	Operatioanal	Airport	9	9	6	6	10	9	6	7	59	8	Standard Performer
Supriono	Operatioanal	Airport	9	7	6	6	10	9	9	7	09	8	Standard Performer
Hari Setiawan	Operatioanal	Airport	7	7	6	6	11	9	7	9	62	В	Standard Performer
Mufrihatin	Operatioanal	Airport	7	7	6	6	11	7	9	9	62	8	Standard Performer
Sopian	Operatioanal	Airport	7	9	8	8	12	7	9	9	09	8	Standard Performer
Jauhari	Operatioanal	Driver	7	7	9	6	14	7	6	7	99	B	Standard Performer
Kasmilan	Operatioanal	Driver	7	7	6	10	14	7	7	7	89	8	Standard Performer
Kateman	Operatioanal	Driver	7	9	6	10	12	7	7	7	9	8	Standard Performer
Misdi	Operatioanal	Driver	7	9	6	10	12	7	9	9	63	8	Standard Performer

														П	П			П		1	1	T	7		7	Т	7	7	1	П		1								П			Г		П
Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer
В	8	В	8	8	В	8	8	8	8	8	B	8	8	8	8	8	8	8	8	8	89	8	8	8	8	8	89	8	89	8	В	8	8	8	8	8	8	8	8	В	8	8	8	8	8
62	64	64	63	63	63	99	59	61	09	64	63	67	65	65	61	64	64	61	62	63	63	63	61	61	28	59	09	62	65	65	65	63	63	99	62	63	09	> 09	99	57	09	61	63	63	64
7	9	9	9	9	7	7	9	7	9	9	9	7	7	7	5	7	7	9	9	9	9	9	9	9	9	9	7	7	7	7	7	9	7	7	7	9	7	7	9	9	9	9	7	7	7
7	7	7	7	7	9	7	7	7	9	7	7	9	9	9	9	7	7	7	7	7	7	7	2	9	7	9	9	9	7	7	7	5	7	7	9	9	9	9	9	9	9	7	9	9	9
7	5	9	9	9	7	7	9	7	7	7	7	7	00	9	7	7	7	5	9	9	9	7	7	7	2	9	9	9	7	7	7	7	7	8	9	7	7	7	5	9	9	9	7	7	7
12	12	12	11	11	13	13	6	6	6	10	13	13	12	12	10	10	10	10	10	10	10	10	11	11	6	6	6	10	11	11	10	12	10	11	11	10	10	10	6	6	10	10	11	11	12
6	6	6	6	6	8	6	6	6	6	10	80	11	11	11	10	10	10	10	10	11	11	6	6	6	6	6	00	00	10	10	10	10	11	11	10	6	6	8	8	10	10	6	6	6	8
00	11	11	11	10	10	10	10	10	11	11	6	6	6	6	6	10	10	10	10	10	10	11	6	6	6	10	11	11	10	10	10	6	6	6	8	11	8	8	80	8	6	10	10	10	10
9	7	9	7	7	9	7	9	9	9	7	7	7	2	7	7	9	9	9	9	9	9	9	7	9	9	7	7	7	9	9	7	7	9	9	7	7	7	7	7	9	7	7	7	9	7
9	7	7	9	7	9	9	9	9	9	9	9	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	9	9	7	7	7	7	7	9	7	7	7	9	7	7	9	9	9	9	7	7
Driver	Driver	Driver	Driver	Driver	Driver	Driver	Courier				1			,		-	-	,		0	-	,		-	-		1	-																	
Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Accounting	HRD																			
Sunardi	Sutardi	Sutarno	Sutino	Abdur	Catur	Mansyur	Suheri	Bedjo	Joppy	Agus	Hutabarat	Agus Malik	Rahman	Suryo	Sugeng	Allin	Willy	Boy	Ngatijo	Ridho	Soekarno	Suryadi	Wibowo	Junaedi	Cika	Sarno	Sri. S	Muji	Khadijah	Lia	Riko Ardian	Fajar Saputra	Adam Putra	Doni Ariadi	Devi Anianti	Rianita	Faradisa	Rachmat Khadafi	Ronron	Yuli	Winda	Suherman	Didik Suryanto	Karina Dwi	Nofaria Adila
38		40	41	42	43	44	45	46	Г	48	49						55	56		58			61	62	63		65		29	89	69	70	71	72	73	74	75	1 9/	11	78	79	80	81		83

Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer
8	8	8	8	8	В	8	8	8	8	8	В	В	8	8	8	8	8	8	В	В
99	62	62	63	59	62	65	63	62	89	61	61	09	62	63	64	63	64	64	63	62
7	9	9	9	7	7	7	9	7	7	9	9	9	9	7	7	9	7	9	9	9
7	9	9	7	7	7	7	7	9	7	7	7	9	7	7	9	9	9	9	7	7
7	7	7	7	5	9	9	9	7	7	9	7	7	7	7	7	00	9	7	7	7
14	12	12	12	12	12	12	11	11	13	13	6	6	6	10	13	13	12	12	10	10
6	6	6	6	8	6	10	10	10	10	6	6	6	6	6	8	6	6	6	6	10
6	6	6	6	8	6	6	6	6	10	89	11	11	11	10	10	10	10	10	11	6
9	9	9	9	7	9	7	7	9	7	9	9	9	7	7	7	2	7	7	9	9
7	7	7	7	5	9	7	7	9	7	9	9	9	9	9	9	9	7	7	7	7
		ı	,	-	1				1	-				-	1		-	1	-	
HRD	HRD	HRD	Marketing																	
Irma Setya	Tri Wirawan	Putra	Eko	Hermawan	Jaelani	Suprianto	Sri. R	Tati	Dewi	Budi	Hanifah	Mujib	Bambang. S	Darmawan	Badi Ilham	Erniawati	Gani Iryawan	Mariana	Zainal Abidin	Azhar Ansori
85	98	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96		86	66	100	101	102	103	104	105

Mengetahui,

J. Soesil



# LAPORAN KINERJA KARYAWAN PT. SUN DEWATA EXPRESS PER JANUARI 2015

							Kriteria Penilaian	nilaian			ALC: NO.			
No.	Nama Karyawan	Divisi	Subdivisi	Kualitas Kerja	Kuantitas Kerja	Kecepatan Penyelesaian Pekerjaan	Ketepatan Hasil Pekerjaan	Tanggung Jawab	Kerjasama	Pemahaman Terhadap Tugas	Inisiatif	Nilai	Konversi	Pencapaian
н	Arief Rahman	Operatioanal	Warehouse	7	5	2	00	10	4	5	5	49	C	Need Improvement
12	Santoso	Operatioanal	Warehouse	9	7	60	11	12	7	9	9	63	8	Standard Performer
m	Andri Kurniawan	Operatioanal	Warehouse	2	5	9	6	6	8	9	9	54	8	Standard Performer
4	Setiaji	Operatioanal	Warehouse	5	7	6	10	6	7	9	4	57	В	Standard Performer
S	Dedy	Operatioanal	Warehouse	9	9	6	10	6	9	5	4	55	В	Standard Performer
9	Deni	Operatioanal	Warehouse	9	3	60	88	80	5	9	9	20	C	Need Improvement
_	Tarnyo	Operatioanal	Warehouse	7	9	6	ın	6	9	9	9	54	В	Standard Performer
00	Yunarto	Operatioanal	Warehouse	4	9	7	00	89	5	5	7	20	O	Need Improvement
0	Dwi Cahyo	Operatioanal	Warehouse	4	00	7	10	10	9	7	5	57	В	Standard Performer
10	Hasan	Operatioanal	Packing	6	9	7	6	11	7	7	6	65	В	Standard Performer
11	Uyum	Operatioanal	Packing	9	9	9	9	60	7	7	4	20	C	Need Improvement
12	Abdi Prilaksono	Operatioanal	Packing	2	9	9	7	5	9	9	7	48	C	Need Improvement
13	Umar	Operatioanal	Packing	7	9	80	8	00	7	00	7	59	В	Standard Performer
14	Bayu. P	Operatioanal	Packing	00	6	11	11	13	7	6	6	77	A	Good Performer
10	Edi Wibowo	Operatioanal	Packing	9	5	6	8	10	9	9	6	59	В	Standard Performer
16	Akbar	Operatioanal	Packing	5	6	6	6	7	8	9	7	09	В	Standard Performer
17	Nugraha	Operatioanal	Packing	5	9	7	7	7	5	5	5	47	U	Need Improvement
18	Abdul Razak	Operatioanal	Packing	9	7	8	6	6	4	4	4	51	8	Standard Performer
6	Rudi Haryanto	Operatioanal	Packing	4	5	80	7	7	5	5	5	46	U	Need Improvement
0	Herdy	Operatioanal	Packing	9	5	80	6	7	5	2	2	20	O	Need Improvement
21	Munir	Operatioanal	Packing	9	9	7	9	7	4	9	9	48	U	Need Improvement
2	Suryo	Operatioanal	Packing	9	9	5	9	7	4	4	7	45	C	Need Improvement
m	Zidny	Operatioanal	Packing	00	7	9	7	80	5	7	7	55	8	Standard Performer
4	Arianto	Operatioanal	Packing	9	7	S	6	10	7	7	6	09	В	Standard Performer
15	Lukman	Operatioanal	Packing	6	6	5	6	00	00	9	9	09	В	Standard Performer
50	Yoga Prasetyo	Operatioanal	Airport	5	7	7	7	80	5	9	5	20	C	Need Improvement
1	Firdaus	Operatioanal	Airport	5	5	7	7	7	9	9	7	20	C	Need Improvement
28	Soejoed	Operatioanal	Airport	6	5	80	10	9	4	8	8	58	В	Standard Performer
6	Supriono	Operatioanal	Airport	10	7	13	12	14	5	6	9	92	A	Good Performer
30	Hari Setiawan	Operatioanal	Airport	6	5	80	11	9	9	4	2	54	8	Standard Performer
7	Mufrihatin	Operatioanal	Airport	9	9	00	11	9	9	5	S	53	В	Standard Performer
32	Sopian	Operatioanal	Airport	7	5	80	6	9	9	7	9	54	8	Standard Performer
33	Jauhari	Operatioanal	Driver	00	9	6	12	00	9	7	00	29	8	Standard Performer
4	Kasmilan	Operatioanal	Driver	6	5	10	11	9	5	7	7	9	В	Standard Performer
35	Kateman	Operatioanal	Driver	5	5	6	10	80	5	9	60	56	8	Standard Performer
9	Misdi	Operatioanal	Driver	5	7	7	10	2	7	7	7	55	8	Standard Performer

5
9 9
8 9
7 9
9 2
1
-
9 9
9 1
9 9
7 7
5 4
5 6
8 8
9 9
5 5
9 9
7 6
7 7
6 4
6 5
9 8
9 9
9 9
7 6
8 7
9 7
9 9
9 /
7 8
9 8
9 9
2 9
7 7
9 2
7 7
7 6
0 00
+
-
9 9
7 7
7 7
6 7
0 7
0

O bearing	Stational a Fellollier	Standard Periormer	Standard Performer																					
0		0	B	8	В	8	8	0 0	0 00	8	8	В	В	В	B	80 8	000	B	В	В	В			
00	00	24	57	62	09	64	63	25	20	26	09	65	63	62	28	58	809	61	89	56	99	Mengetahui,	Nunick AB	
0		0	2	1	00	9	2 1	0 4	0 00	7	00	7	00	9	6	2 2	0	10	6	9	7	Mana, Mana,	N N	
r	1	,	9	7	80	O	0) 1	0 1	n,	9	9	7	5	2	00	7	8	- S	9	4	7			
0	0 1	,	1	1	9	6	6	200	0 0	000	6	9	7	9	9	9 8	7	7	6	60	6			
r			/	00	7	7	11	, 4	0 1	7	6	12	15	15	9	10	7	7	7	00	7			
5	77	,	6	12	10	10	0	2 2	77	0 1	7	80	80	00	S	/ 8	7	. 00	12	7	11			
0.5	CT	0	0	00	6	6	9	0 9	0 00	2	6	12	7	0	12	10	0	0	12	11	12			
-		0	7	9	9	00	9	0 4	0 1	7	9	9	00	7	9	9 0	9	9	7	7	9			
2	0	0	_	1	9	9	00	0	0 1	7	9	7	5	9	9	7	7	6	9	5	7			
			-		1								,	,			-				-			
007	Qui.	UND	HRD	HRD	HRD	Marketing	tama,	oli Oli																
Alacteria Adila	Voigila Aulia	rery Abdillan	Irma Setya	Tri Wirawan	Putra	Eko	Hermawan	Jaelani	Suprianto Sei B	Tafi	Dewi	Budi	Hanifah	Mujib	Bambang. S	Darmawan	Frniawati	Gani Irvawan	Mariana	Zainal Abidin	Azhar Ansori	Direktur Utama,	H. Soesilo	
	Т	T	T	T		П	89 H	T	T						98 B		T				105 A			



# LAPORAN KINERJA KARYAWAN PT. SUN DEWATA EXPRESS PER FEBUARI 2015

					Section 1000	The second secon	Kriteria Penilalan	Illaian						
No.	Nama Karyawan	Divisi	Subdivisi	Kualitas Kerja	Kuantitas Kerja	Kecepatan Penyelesaian Pekerjaan	Ketepatan Hasil Pekerjaan	Tanggung Jawab	Kerjasama	Pemahaman Terhadap Tugas	Inísiatif	Nilai	Konversi	Pencapaian
1	Arief Rahman	Operatioanal	Warehouse	9	9	9	9	6	5	7	5	20	C	Need Improvement
2	Santoso	Operatioanal	Warehouse	9	7	9	9	7	9	9	9	20	0	Need Improvement
m	Andri Kurniawan	Operatioanal	Warehouse	9	7	7	00	7	9	9	9	53	8	Standard Performer
4	Setiaji	Operatioanal	Warehouse	9	9	00	9	7	2	9	5	49	C	Need Improvement
12	Dedy	Operatioanal	Warehouse	5	9	7	7	8	2	9	5	49	C	Need Improvement
9	Deni	Operatioanal	Warehouse	9	9	00	7	8	9	9	5	52	8	Standard Performer
7	Tarnyo	Operatioanal	Warehouse	9	9	9	00	6	7	7	5	54	8	Standard Performer
00	Yunarto	Operatioanal	Warehouse	5	9	5	80	9	9	5	9	47	0	Need Improvement
6	Dwi Cahyo	Operatioanal	Warehouse	5	2	9	9	7	9	9	9	47	O	Need Improvement
10	Hasan	Operatioanal	Packing	5	9	9	7	7	9	7	9	20	0	Need Improvement
11	Uyum	Operatioanal	Packing	5	9	9	5	80	9	9	9	48	C	Need Improvement
12	Abdi Prilaksono	Operatioanal	Packing	9	9	9	5	9	9	9	7	48	C	Need Improvement
13	Umar	Operatioanal	Packing	9	9	7	7	80	5	9	2	20	C	Need Improvement
4	Bayu. P	Operatioanal	Packing	9	9	7	9	6	7	9	9	53	B	Standard Performer
15	Edi Wibowo	Operatioanal	Packing	9	9	9	8	6	9	9	5	52	В	Standard Performer
16	Akbar	Operatioanal	Packing	7	7	7	00	6	7	9	9	57	В	Standard Performer
17	Nugraha	Operatioanal	Packing	5	9	8	6	6	5	7	5	54	B	Standard Performer
18	Abdul Razak	Operatioanal	Packing	9	9	80	9	6	5	8	2	53	В	Standard Performer
19	Rudi Haryanto	Operatioanal	Packing	5	9	11	7	6	2	7	2	55	B	Standard Performer
20	Herdy	Operatioanal	Packing	9	9	13	7	7	5	9	5	55	В	Standard Performer
21	Munir	Operatioanal	Packing	5	9	10	8	00	5	7	5	54	B	Standard Performer
12	Suryo	Operatioanal	Packing	5	9	8	9	10	5	8	5	53	8	Standard Performer
23	Zidny	Operatioanal	Packing	5	9	8	5	80	8	9	9	52	B	Standard Performer
24	Arianto	Operatioanal	Packing	5	9	8	9	8	9	7	9	52	В	Standard Performer
25	Lukman	Operatioanal	Packing	2	9	7	9	7	7	5	9	49	C	Need Improvement
26	Yoga Prasetyo	Operatioanal	Airport	5	7	7	9	6	5	5	9	50	C	Need Improvement
27	Firdaus	Operatioanal	Airport	9	7	9	9	6	9	5	9	51	8	Standard Performer
28	Soejoed	Operatioanal	Airport	9	7	5	7	8	7	5	9	51	8	Standard Performer
59	Supriono	Operatioanal	Airport	9	7	5	7	6	9	9	9	52	8	Standard Performer
30	Hari Setiawan	Operatioanal	Airport	9	7	5	9	6	8	7	9	54	В	Standard Performer
31	Mufrihatin	Operatioanal	Airport	9	7	5	7	10	5	7	5	52	8	Standard Performer
		Lancaphanon	Airport	7	r,	9	8	6	9	9	2	53	o o	Canada of Danks

6 52 B Standard Performer	6 51 B Standard Performer	55 B	51 B	52 B	57 B	8	52 B	55 B	8	51 B	51 8	49 C	51 B	51	52 B	54	0 0	53 8	54 B		8	53 B	54 B	54 8	89	. Se B	51 B	. Se . B	47 C	53 B	52 B	52 B	49 C	52 B	52 B	49 C	200	7 5.1 B Standard Derforment	0
9	5	9	9	9	7	9	5	9	7	7	7	7	9	2	9	7	0 11	9	9	9	7	7	7	7	7	7	9	7	9	9	9	7	5	9	2	9	0	v n	
7	9	00	5	9	7	7	9	9	5	9	7	9	9	9	9	7	0 0	9	7	5	9	9	7	9	2	9	2	2	9	9	9	9	9	2	7	9 1		2 2	,
6	00	7	7	9	8	7	7	00	6	6	80	7	00	6	6	1 00	, ,	. 00	00	00	80	9	7	7	6	6	00	6	9	7	7	80	9	00	6	6	20	6 0	
8	6	10	10	8	8	8	7	7	9	5	5	2	2	9	9	7	, 9	0 00	7	9	80	6	6	7	9	9	7	80	9	80	9	7	7	8	8	9	,	ע מע	
9	7	7	9	8	7	9	8	6	6	7	9	9	00	9	7	7	00 00	0 9	7	5	5	7	9	00	00	6	9	7	5	9	9	9	9	7	7	9	,	00 0	0
5	5	9	9	9	7	7	7	7	9	5	9	5	2	9	2	9	0 0	0 6	9	7	7	7	9	7	9	9	9	9	9	9	9	9	9	7	5	5	2	2	
5	2	5	5	9	9	9	9	9	9	9	9	7	7	7	9	20 1	2	0 9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	7	9	7	7	9	9	9	9	9	5	9	
Driver	Driver	Driver	Driver	Driver	Driver	Driver	Driver	Driver	Driver	Driver	Driver	Courier		,	,	1	,	,	,	,	,																		
Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Operatioanal	Accounting	Accounting	Accounting	Accounting	Accounting						
Jauhari	Kasmilan	Kateman	Misdi	Santoso	Sunardi	Sutardi	Sutarno	Sutino	Abdur	Catur	Mansyur	Suheri	Bedjo	Joppy	Agus	Hutabarat	Agus Malik	Kanman	Sugeng	Allin	Willy	Boy	Ngatijo	Ridho	Soekarno	Suryadi	Wibowo	Junaedi	Cika	Sarno	Sri. S	Muji	Khadijah	Lia	Riko Ardian	Fajar Saputra	Adam Putra	Doni Ariadi	Devi Amanu
33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	20	57	233	54	55	26	57	58	59	09	19	62	63	64	65	99	67	89	69	70	71	72	(2)

rformer	rformer	rformer	rformer	rformer	rformer	rformer	rformer	vement	rformer	erformer	vement	reformer	rformer	rformer	vement	rformer	rformer	vement	erformer	rformer	rformer	rformer	rformer	erformer	erformer	ertormer	ertormer	errormer			
Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Need Improvement	Standard Performer	Standard Performer	Need Improvement	Standard Performer	Standard Performer	Standard Performer	Need Improvement	Standard Performer	Standard Performer	Need Improvement	Standard Performer	D D D D D D D D D D D D D D D D D D D											
8	8	8	8	8	8	8	8	C	В	8	ه د	0 0	80	8	U	8	В	J	В	8	B	8	8	8	80	0 0	9	20 0			
54	54	54	58	52	52	54	54	20	99	51	20	20	53	53	49	54	55	50	53	99	57	999	55	54	56	26	55	19	tahui,	ST HRD	* AB
9	9	5	9	9	9	7	9	5	9	7	-	1	9	5	9	7	9	5	9	9	9	7	7	7	7	,	9	00 0	Mengetahui,	Manajer HRD	Nunick AB
2	5	9	9	9	9	9	9	9	9	5	9	ه م	9	9	9	7	9	9	9	9	9	9	9	9	9	_	7	-			
5	5	5	00	9	7	2	9	7	9	00	2	0 1	. 9	88	2	9	7	7	9	9	2	9	7	9	9	9	9 1	- 0	0		
7	8	10	00	00	7	6	6	80	6	6	10	ח ס	000	7	7	9	80	7	7	80	6	6	00	7	00	6	6	00			
9	80	80	6	9	7	7	80	9	12	9	9	0 4	1	7	9	7	8	8	6	10	10	80	80	80	7	7	9	11			
13	10	8	8	88	7	7	9	5	5	5	5	9	7	7	9	8	7	9	8	6	6	7	9	9	00	9	7	1			
9	9	9	9	9	9	7	7	7	9	5	2	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	7	7	7	7	1	7		0		
9	9	9	7	9	9	9	9	9	9	9	9	9 1	7	7	7	7	7	5	5	5	9	9	9	7	7	7	7	9	n		
									1												,										
Accounting	Accounting	HRD	HRD	HRD	HRD	HRD	HRD	HRD	HRD	HRD	HRD	HKD	Marketing	Marketing	Marketing	Marketing	Marketing	Marketing	Marketing	Marketing	Marketing	Marketing	Marketing	Marketing	Marketing	Marketing	Marketing	Marketing	Marketing	Jtama,	silo
Faradisa	Rachmat Khadafi	Ronron	Yuli	Winda	Suherman	Didik Suryanto	Karina Dwi	Nofaria Adila	Fery Abdillah	Irma Setya	Tri Wirawan	Putra	Harmawan	Jaelani	Suprianto	Sri. R	Tati	Dewi	Budi	Hanifah	Mujib	Bambang, S	Darmawan	Badi Ilham	Erniawati	Gani Iryawan	Mariana	Zainal Abidin	Aznar Ansori	Direktur Utama,	H. Soesilo
75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	986	/80	80	06	91	92	93	94				98	66	100	101	102	103	104	105		



# LAPORAN KINERJA KARYAWAN PT. SUN DEWATA EXPRESS PER MARET 2015

-							Kriteria Penilaian	nilaian						
No.	Nama Karyawan	Divisi	Subdivisi	Kualitas Kerja	Kuantitas Kerja	Kecepatan Penyelesaian Pekerjaan	Ketepatan Hasil Pekerjaan	Tanggung Jawab	Kerjasama	Pemahaman Terhadap Tugas	Inisiatif	Nilai	Konversi	Pencapalan
1	Arief Rahman	Operatioanal	Warehouse	7	7	7	7	10	9	8	9	58	8	Standard Performer
2	Santoso	Operatioanal	Warehouse	7	00	7	7	7	7	7	7	57	8	Standard Performer
3	Andri Kurniawan	Operatioanal	Warehouse	7	80	80	6	00	7	7	7	61	8	Standard Performer
4	Setiaji	Operatioanal	Warehouse	7	7	6	7	80	9	7	9	57	В	Standard Performer
2	Dedy	Operatioanal	Warehouse	9	7	8	80	6	9	7	9	57	8	Standard Performer
9	Deni	Operatioanal	Warehouse	7	7	6	80	6	7	7	9	9	8	Standard Performer
7	Tarnyo	Operatioanal	Warehouse	7	7	6	10	11	6	6	9	68	8	Standard Performer
00	Yunarto	Operatioanal	Warehouse	9	7	9	6	7	7	9	7	55	B	Standard Performer
6	Dwi Cahyo	Operatioanal	Warehouse	9	9	8	80	8	7	7	7	57	B	Standard Performer
10	Hasan	Operatioanal	Packing	9	7	7	00	00	00	00	7	59	8	Standard Performer
11	Uyum	Operatioanal	Packing	9	7	7	9	6	7	7	7	56	8	Standard Performer
12	Abdi Prilaksono	Operatioanal	Packing	7	7	7	9	7	7	7	00	56	B	Standard Performer
13	Umar	Operatioanal	Packing	7	7	80	00	6	9	7	9	58	8	Standard Performer
14	Bayu. P	Operatioanal	Packing	7	7	8	7	10	8	7	7	61	B	Standard Performer
15	Edi Wibowo	Operatioanal	Packing	7	7	7	6	10	7	7	9	09	8	Standard Performer
16	Akbar	Operatioanal	Packing	80	00	89	6	10	80	7	7	65	8	Standard Performer
17	Nugraha	Operatioanal	Packing	9	7	8	10	10	9	8	9	61	В	Standard Performer
18	Abdul Razak	Operatioanal	Packing	7	7	6	7	10	9	6	9	61	В	Standard Performer
19	Rudi Haryanto	Operatioanal	Packing	9	7	12	8	10	9	8	9	63	В	Standard Performer
20	Herdy	Operatioanal	Packing	7	7	14	8	8	7	7	7	65	В	Standard Performer
21	Munir	Operatioanal	Packing	9	7	11	6	6	7	8	9	63	B	Standard Performer
22	Suryo	Operatioanal	Packing	9	7	10	8	11	7	6	7	65	В	Standard Performer
23		Operatioanal	Packing	9	7	10	7	10	10	6	7	99	8	Standard Performer
24	Arianto	Operatioanal	Packing	9	7	10	8	10	00	6	7	65	8	Standard Performer
25	Lukman	Operatioanal	Packing	9	7	00	7	89	8	9	7	57	B	Standard Performer
26	Yoga Prasetyo	Operatioanal	Airport	9	89	8	7	10	7	7	80	61	В	Standard Performer
27	Firdaus	Operatioanal	Airport	7	8	6	8	11	8	7	8	99	B	Standard Performer
28	Soejoed	Operatioanal	Airport	7	80	7	6	10	6	8	8	99	B	Standard Performer
29	Supriono	Operatioanal	Airport	7	8	6	8	11	8	8	89	67	B	Standard Performer
30	Hari Setiawan	Operatioanal	Airport	7	8	7	8	11	10	6	8	68	В	Standard Performer
31	Mufrihatin	Operatioanal	Airport	7	7	8	9	13	8	6	80	69	В	Standard Performer
32	Sopian	Operatioanal	Airport	80	9	00	10	11	8	8	6	68	B	Standard Performer
33		Operatioanal	Driver	9	9	10	10	11	6	6	80	69	B	Standard Performer
34	Kasmilan	Operatioanal	Driver	9	9	8	10	6	89	7	00	62	B	Standard Performer

Manajer HRD
Manajer HRD
Nunick AB



## LAPORAN KINERJA KARYAWAN PT. SUN DEWATA EXPRESS PER APRIL 2015

Technical Packing   Subdivisi   Kuanittes   Keepatan   Pekerjaan   Pekerjaan									VILLE IN PERIODICAL						
man         Operational Operational Marchouse         8         7         11         14         7         8           milwan         Operational Operational Marchouse         8         7         11         15         8         7           Operational Operationa		Nama Karyawan	Divisi	Subdivisi	Kualitas Kerja	Kuantitas Kerja	Kecepatan Penyelesaian Pekerjaan	Ketepatan Hasil Pekerjaan	Tanggung Jawab		Pemahaman Terhadap Tugas	Inisiatif	Niiai	Konversi	Pencapaian
Operational Injury         Wateriouse (a)         8         11         10         14         7         7           Injury         Operational Operational Injury         Wateriouse (a)         7         7         11         11         13         7         7           Operational Operational Wateriouse (a)         8         7         10         11         14         7         7           Operational Operational Wateriouse (b)         8         12         11         13         8         7           Operational Operational Packing (b)         7         8         12         11         13         8         8           Operational Packing (b)         7         8         12         11         13         8         7           No         9         10         11         13         8         7         7           No         9         10         11         13         8         7         7           No         9         10         11         11         13         7         7           No         9         12         12         12         13         8         7           No         9         12	1 2	ief Rahman	Operatioanal	Warehouse	80	7	12	11	14	7	80	7	74	В	Standard Performer
moderational of Departicipanal of Marehouse of Departicipanal of Departicipanal of Departicipanal of Pracking of Departicipanal of Pracking of Departicipanal of Pracking of Departicipanal of Departicipanal of Pracking of Departicipanal of Dep	(C)	ntoso	Operatioanal	Warehouse	80	8	11	10	14	7	7	7	72	В	Standard Performer
Operational Operational Marehouse         7         7         11         11         13         7         7           Operational Opera	2	idri Kurniawan	Operatioanal	Warehouse	7	8	10	11	15	8	7	7	73	В	Standard Performer
Operational Operational Marchouse         8         7         10         11         14         7         7           Operational Opera	(a)	tiaji	Operatioanal	Warehouse	7	7	11	11	13	7	7	9	69	8	Standard Performer
Operational Operational Marchouse         7         8         10         9         11         8         8           10         Operational Marchouse         7         8         12         11         13         9         8           10         Operational Marchouse         7         8         12         11         13         9         8           10         Operational Marchouse         7         8         12         11         12         7         7           10         Operational Packing         8         7         10         11         12         7         7           10         Operational Packing         8         7         12         12         12         15         8         7           11         11         12         12         12         12         12         12         12         12         12         13         7         8         7         12         12         12         12         12         12         12         12         12         12         12         12         12         12         12         12         12         12         12         12         12         12	a	dy	Operatioanal	Warehouse	80	7	10	11	14	7	7	7	71	89	Standard Performer
Operational Numerhouse   7   8   12   11   13   9   9	9	ini	Operatioanal	Warehouse	7	8	10	6	11	80	80	9	29	8	Standard Performer
to Denticonal Operational Marchouse         8         7         112         114         8         8           of conticonal Operational Operational Operational Operational Operational Operational Packing         7         8         12         11         12         7         7           of conticonal Operational Packing         7         8         11         12         15         8         7           vo         Operational Packing         8         7         12         12         15         8         7           vo         Operational Packing         8         8         11         12         12         8         7           vo         Operational Packing         8         8         11         12         12         8         7           vo         Operational Packing         8         8         10         11         14         8         8           canto         Operational Packing         8         8         10         11         14         8         8           canto         Operational Packing         8         7         11         11         13         8         8           caty         Operational Packing         8         7 <td>·w</td> <td>rnyo</td> <td>Operatioanal</td> <td>Warehouse</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>12</td> <td>11</td> <td>13</td> <td>6</td> <td>80</td> <td>7</td> <td>75</td> <td>8</td> <td>Standard Performer</td>	·w	rnyo	Operatioanal	Warehouse	7	8	12	11	13	6	80	7	75	8	Standard Performer
Operational Narehouse   7   8   12   11   12   7   7		Yunarto	Operatioanal	Warehouse	00	7	12	12	14	00	80	7	92	A	Good Performer
Operational Packing 7 6 10 11 13 7 7 8 8 11 1 9 10 0 10 0 10 0 10 0 10 0 10		Dwi Cahyo	Operatioanal	Warehouse	7	80	12	11	12	7	7	7	71	8	Standard Performer
Operational Packing         7         8         11         9         10         9         8           Inksono         Operational Operational Packing         8         7         12         12         15         8         7           Overational Operational Packing         8         7         10         10         12         7         7           Overational Operational Packing         8         11         12         12         8         7           Sak         9         12         12         12         12         8         7           Operational Packing         8         8         10         11         14         8         8           Tyden         Operational Packing         6         7         12         11         14         8         8           Tyden         Operational Packing         7         7         11         13         9         9         9           Operational Packing         8         7         11         11         13         8         9           Operational Packing         8         7         11         11         13         8         9           Operational Packing		Hasan	Operatioanal	Packing	7	9	10	10	11	7	7	7	65	8	Standard Performer
New		mn/	Operatioanal	Packing	7	80	11	6	10	6	00	7	69	89	Standard Performer
wo         Operational Desking         7         7         10         10         12         7         7           wo         Operationnal Packing         8         8         11         12         12         8         7           wo         Operationnal Packing         8         10         11         14         8         8           ranto         Operationnal Packing         6         7         11         11         14         8         8           ranto         Operationnal Packing         7         7         11         12         12         9         9           ranto         Operationnal Packing         7         7         14         12         14         8         9           Operationnal Packing         8         7         11         11         13         9         9           Operationnal Packing         7         7         11         11         13         9         9           Operationnal Packing         7         7         11         11         13         9         9           Operationnal Packing         7         7         11         11         12         8         7      <		odi Prilaksono	Operatioanal	Packing	00	7	12	12	15	00	7	00	77	A	Good Performer
wo         Operational Descring         8         11         12         12         8         7           wo         Operational Descring         8         11         12         12         8         7           Restrictional Exercises         8         10         11         13         7         8         7           cask         Operational Descring         6         7         12         12         1         8         8           perational Operational Exercise         8         7         12         11         12         9         9           cety         Operational Exercise         8         7         14         12         14         8         8           Operational Exercise         8         7         12         11         13         9         9           Operational Exercise         8         7         11         13         8         7           Operational Exercise         8         7         10         10         11         13         8         7           Operational Exercise         8         11         11         12         8         7         1           Operational Exercise	1=	nar	Operatioanal	Packing	7	7	10	10	12	7	7	9	99	8	Standard Performer
woo         Operational Descritional Packing 1         7         8         12         11         13         7         8           ak         Operational Packing 6         8         8         10         11         14         8         8           ak         Operational Packing 7         7         11         12         12         9         9           printo         Operational Packing 8         8         7         11         12         9         9           Operational Packing 7         8         11         11         13         8         8           Operational Packing 8         8         7         11         12         14         8         9           Operational Packing 7         7         7         11         12         13         9         9           Operational Packing 7         7         7         11         12         8         7           Operational Packing 7         7         7         11         12         8         7           Operational Packing 8         8         11         11         12         8         7           Operational Ariport 7         8         10         10         10 </td <td>.00</td> <td>yu. P</td> <td>Operatioanal</td> <td>Packing</td> <td>00</td> <td>60</td> <td>11</td> <td>12</td> <td>12</td> <td>00</td> <td>7</td> <td>7</td> <td>73</td> <td>8</td> <td>Standard Performer</td>	.00	yu. P	Operatioanal	Packing	00	60	11	12	12	00	7	7	73	8	Standard Performer
zak         Operational Desking         8         8         10         11         14         8         8           zak         Operational Operational Packing         6         7         12         12         12         7         9           ranto         Operational Operational Packing         8         7         14         12         14         8         8           Operational Operational Packing         8         7         14         12         14         8         9           Operational Operational Packing         8         7         11         11         13         9         9           Operational Operational Packing         7         7         11         12         14         8         9           Operational Alport         7         7         11         12         12         8         7           Operational Alport         7         7         10         10         11         8         7           Nam         Operational Alport         8         8         10         10         11         7         7           Nam         Operational Operational Operational Oriver         8         8         10         11	0	i Wibowo	Operatioanal	Packing	7	80	12	11	13	7	00	9	72	8	Standard Performer
cask         Operational Decking         6         7         112         12         7         8           ranto         Operational Operational Packing         8         7         7         11         12         9         9           ranto         Operational Operational Packing         8         7         14         12         14         8         8         8           Operational Packing         8         7         12         12         14         8         9         9           Operational Packing         8         7         12         12         14         8         9           Operational Packing         8         7         12         12         13         9         9           Operational Packing         7         7         10         10         11         8         7           Operational Packing         7         7         10         10         12         8         7           operational Packing         7         8         11         11         12         8         7           oberational Amport         8         8         10         10         11         13         8         9     <	X	bar	Operatioanal	Packing	80	8	10	11	14	8	80	7	74	8	Standard Performer
Denticonal Packing 7 7 7 11 11 12 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9	2	graha	Operatioanal	Packing	9	7	12	12	12	7	80	9	70	8	Standard Performer
Packing   Packing   R   7   11   15   15   15   15	D	dul Razak	Operatioanal	Packing	7	7	11	11	12	6	6	9	72	8	Standard Performer
Operationnal Packing         7         7         14         12         14         8         8           Operationnal Packing         8         7         8         11         11         13         7         8           Operationnal Packing         8         7         12         12         14         8         9           Operationnal Packing         8         7         11         12         13         9         9           etyo         Operationnal Packing         7         7         10         10         11         8         7           operationnal Ariport         8         11         11         12         8         7           wan         Operationnal Ariport         8         12         12         15         8         7           in         Operationnal Ariport         8         8         10         11         13         8         9           operationnal Ariport         8         8         10         11         13         8         9           Operationnal Ariport         8         7         11         11         13         8         9           Operationnal Oriver         6	2	di Haryanto	Operatioanal	Packing	80	7	12	11	15	8	80	7	76	A	Good Performer
Operational         Packing         7         8         11         13         13         7         8           Operational         Packing         8         7         12         14         8         9           Operational         Packing         7         11         12         14         8         9           Setyo         Operational         Packing         7         7         11         12         8         9           Operational         Ariport         7         8         10         10         12         8         7           Wan         Operational         Ariport         8         8         10         10         10         7         7           In         Operational         Ariport         7         7         9         10         10         7         7           In         Operational         Ariport         8         8         10         11         13         8         8           In         Operational         Ariport         8         8         11         11         13         8         8           In         Operational         Driver         6         7	9	rdy	Operatioanal	Packing	7	7	14	12	14	8	80	7	77	A	Good Performer
Operational Packing         8         7         12         14         8         9           Operational Operational Packing         7         7         11         13         9         9           Setyo         Operational Packing         7         7         11         12         12         9         9           Skyo         Operational Packing         7         7         10         10         11         8         7           Operational Ariport         7         8         10         10         12         8         7           Nwan         Operational Ariport         8         8         10         10         11         7         7           In         Operational Ariport         8         8         10         11         13         8         9           Operational Ariport         8         8         10         11         13         8         8           Operational Driver         6         7         12         12         9         9         9           Operational Driver         8         8         11         11         3         8         8           Operational Driver         6	=	ınir	Operatioanal	Packing	7	80	11	11	13	7	8	9	71	8	Standard Performer
Operationarial Packing 8 8 11 1 11 13 19 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9	51	уо	Operatioanal	Packing	∞	7	12	12	14	8	6	7	77	A	Good Performer
Operationarial Pracking 7 7 7 11 12 12 18 9 9	0	ny	Operatioanal	Packing	8	8	11	11	13	6	6	7	92	A	Good Performer
Decidoanal Packing 7 7 10 10 11 11 8 7 7 9 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10	1	anto	Operatioanal	Packing	7	7	11	12	12	8	6	7	73	8	Standard Performer
setyo         Operationanal Airport         7         8         11         11         12         8         7           Operationanal Airport         7         8         10         10         12         8         7           Nwan         Operationanal Airport         7         7         9         10         10         7         7           In         Operationanal Airport         8         7         11         11         13         8         9           Operationanal Airport         8         7         11         11         13         8         8           Operationanal Driver         6         7         12         12         12         9         9           Operationanal Driver         9         8         13         11         13         8         8           Operationanal Driver         6         7         11         11         9         8	3	kman	Operatioanal	Packing	7	7	10	10	11	80	7	7	29	В	Standard Performer
Operationnal         Alriport         7         8         10         10         12         8         7           Operationnal         Alriport         8         8         12         12         15         9         8         7           In         Operationnal         Alriport         7         7         9         10         10         7         7         7           In         Operationnal         Alriport         8         7         11         11         13         8         8         9           Operationnal         Driver         6         7         12         12         12         9         9         9           Operationnal         Driver         8         8         11         11         13         8         8           Operationnal         Driver         9         8         11         11         14         9         8           Operationnal         Driver         6         7         11         11         9         8		ga Prasetyo	Operatioanal	Airport	7	8	11	11	12	8	7	8	72	8	Standard Performer
Operational         Airport         8         8         12         12         15         9         8           wan         Operational         Airport         7         7         7         9         10         11         1         7         7           in         Operational         Airport         7         7         10         11         13         8         9         8           in         Operational         Airport         8         8         11         11         13         8         9           Operational         Driver         6         7         12         12         12         9         9           Operational         Driver         8         8         11         11         13         8         8           Operational         Driver         6         7         11         11         14         9         8	-	daus	Operatioanal	Airport	7	8	10	10	12	8	7	9	89	В	Standard Performer
Wann         Operational         Airport         7         7         9         10         10         7         7           in         Operational         Airport         8         7         10         11         17         7         7           Operational         Airport         8         7         11         11         13         8         9           Operational         Driver         6         7         12         12         12         9         9           Operational         Driver         8         13         11         14         9         8           Operational         Driver         6         7         11         11         14         9         8	0	ejoed	Operatioanal	Airport	8	8	12	12	15	6	8	8	80	A	Good Performer
wan         Operational         Alriport         7         7         10         11         17         7           In         Operational         Afriport         8         8         10         11         13         8         9           Operational         Afriport         6         7         11         11         13         8         8           Operational         Driver         6         7         12         12         12         9         9           Operational         Driver         8         8         11         11         13         8         8           Operational         Driver         6         7         11         11         14         9         8	3	priono	Operatioanal	Airport	7	7	6	10	10	7	7	8	65	8	Standard Performer
in         Operationnal Operationnal Airport         8         8         10         11         13         8         9           Operationnal Ope	0	ri Setiawan	Operatioanal	Airport	7	7	10	10	11	7	7	7	99	8	Standard Performer
Operational Johner         Airport         8         7         11         11         13         8         8           Operational Driver         6         7         12         12         12         9         9           Operational Driver         9         8         13         11         14         9         8           Operational Driver         6         7         11         11         13         8         8	=	ufrihatin	Operatioanal	Airport	8	8	10	11	13	80	6	9	73	В	Standard Performer
Operational         Driver         6         7         12         12         12         9         9           Operational         Driver         8         8         11         11         13         8         8           Operational         Driver         9         8         13         11         14         9         8           Operational         Driver         6         7         11         11         13         8         8	0	pian	Operatioanal	Airport	80	7	11	11	13	8	88	6	75	8	Standard Performer
Operational         Driver         8         8         11         11         13         8         8           Operational         Driver         9         8         13         12         14         9         8           Operational         Driver         6         7         11         11         13         8         8	~	hari	Operatioanal	Driver	9	7	12	12	12	6	6	8	75	8	Standard Performer
Operational         Driver         9         8         13         12         14         9         8           Operational         Driver         6         7         11         11         13         8         8	्रत्य	smilan	Operatioanal	Driver	80	8	11	11	13	8	8	7	74	8	Standard Performer
Operational Driver 6 7 11 11 13 8 8		teman	Operatioanal	Driver	6	8	13	12	14	6	8	80	81	A	Good Performer
	=	sdi	Operatioanal	Driver	9	7	11	11	13	80	80	80	72	8	Standard Performer
Operatioanal Driver 7 7 13 12 14 8 8	m	Santoso	Operatioana	Driver	7	7	13	12	14	00	00	00	77	A	Good Performer

		Operatioanal	Driver	7	00	10	6	10	100	xo	7	29	8	Standard Performer
39 Sutardi		Operatioanal	Driver	80	6	12	13	14	6	6	00	82	A	Good Performer
40 Sutarno		Operatioanal	Driver	7	8	12	11	13	60	6	7	75	8	Standard Performer
41 Sutino		Operatioanal	Driver	80	8	12	12	12	6	89	7	92	A	Good Performer
42 Abdur	Opera	Operatioanal	Driver	6	6	13	13	14	6	00	00	83	A	Good Performer
43 Catur	Opera	Operatioanal	Driver	7	7	11	11	11	80	6	00	72	8	Standard Performer
44 Mansyur		Operatioanal	Driver	9	9	11	11	12	6	6	7	7.1	8	Standard Performer
45 Suheri		Operatioanal	Courier	6	80	12	13	13	6	6	00	81	A	Good Performer
46 Bedjo	Opera	Operatioanal	Courier	80	9	11	11	12	00	7	7	70	8	Standard Performer
47 Joppy	Opera	Operatioanal	Courier	8	7	6	6	11	80	7	7	99	В	Standard Performer
48 Agus	Opera	Operatioanal	Courier	7	7	6	10	11	80	00	80	89	8	Standard Performer
49 Hutabarat		Operatioanal	Courier	7	7	6	11	10	6	60	00	69	8	Standard Performer
50 Agus Malik		Operatioanal	Courier	80	88	13	13	12	6	6	80	80	A	Good Performer
51 Rahman		Operatioanal	Courier	7	7	11	10	12	00	80	7	70	8	Standard Performer
52 Suryo		Operatioanal	Courier	7	7	10	10	11	00	00	7	89	8	Standard Performer
53 Sugeng		Operatioanal	Courier	7	7	6	6	10	00	7	7	64	8	Standard Performer
54 Allin		Operatioanal	Courier	80	8	11	11	13	7	89	7	73	8	Standard Performer
SS Willy	Opera	Operatioanal	Courier	00	80	10	10	11	7	7	7	89	8	Standard Performer
56 Boy	Opera	Operatioanal	Courier	7	80	11	11	13	00	00	80	74	8	Standard Performer
57 Ngatijo		Operatioanal	Courier	00	7	12	11	11	00	7	7	71	8	Standard Performer
58 Ridho	Opera	Operatioanal	Courier	7	7	12	12	11	00	00	9	71	В	Standard Performer
59 Soekarno		Operatioanal	Courier	7	7	12	11	14	80	8	7	74	8	Standard Performer
60 Suryadi		Operatioanal	Courier	6	6	13	13	16	00	00	80	84	A	Good Performer
61 Wibowo		Operatioanal	Courier	80	7	12	12	12	80	7	7	73	8	Standard Performer
62 Junaedi		Operatioanal	Courier	80	7	11	12	12	8	7	9	71	8	Standard Performer
63 Cika	Acco	Accounting		00	80	11	11	11	80	7	7	7.1	8	Standard Performer
64 Sarno	Acco	Accounting		7	7	12	12	12	8	80	7	73	8	Standard Performer
65 Sri. S	Acco	Accounting		80	8	12	12	12	80	8	80	92	A	Good Performer
ee Muji	Acco	Accounting	,	7	80	. 11	11	12	80	7	9	70	8	Standard Performer
67 Khadijah		Accounting		80	80	11	10	11	80	7	7	70	8	Standard Performer
68 Lia	Acco	Accounting		00	80	12	12	13	6	80	7	77	A	Good Performer
69 Riko Ardian		Accounting	1	7	7	11	12	11	7	00	7	70	8	Standard Performer
70 Fajar Saputra		Accounting		7	7	12	11	13	6	00	9	73	8	Standard Performer
71 Adam Putra		Accounting		7	7	11	12	12	60	80	7	72	8	Standard Performer
72 Doni Ariadi		Accounting		7	7	11	11	12	00	00	7	71	8	Standard Performer
73 Devi Anianti		Accounting		00	80	12	11	13	00	80	7	75	8	Standard Performer
74 Rianita		Accounting	1	7	80	11	12	13	00	80	00	75	8	Standard Performer
75 Faradisa		Accounting		7	8	13	12	12	8	7	9	73	В	Standard Performer
76 Rachma	Rachmat Khadafi Acco	Accounting		7	80	12	11	12	80	00	7	73	8	Standard Performer
77 Ronron		HRD		00	7	11	12	12	00	7	9	71	8	Standard Performer
		HRD		80	80	12	12	12	6	80	7	92	A	Good Performer
79 Winda	I	HRD		00	80	11	11	12	00	7	7	72	8	Standard Performer
80 Suherman		HRD		7	80	11	11	12	00	80	00	73	8	Standard Performer
81 Didik Su	Didik Suryanto H	HRD		80	6	12	12	13	00	80	7	77	A	Good Performer
82 Karina Dwi		HRD		7	00	11	11	12	8	80	7	72	B	Standard Performer
83 Nofaria Adila		HRD		00	80	11	12	12	00	80	7	74	8	Standard Performer
84 Fery Abdillah		HRD		80	8	13	12	13	6	80	00	79	A	Good Performer
85 Irma Setya		HRD		7	7	12	12	13	80	89	7	74	8	Standard Performer
_														



Direktur Utan

### Lampiran 35 Tata Tertib



### TATA TERTIB KERJA

### Human Resource Development

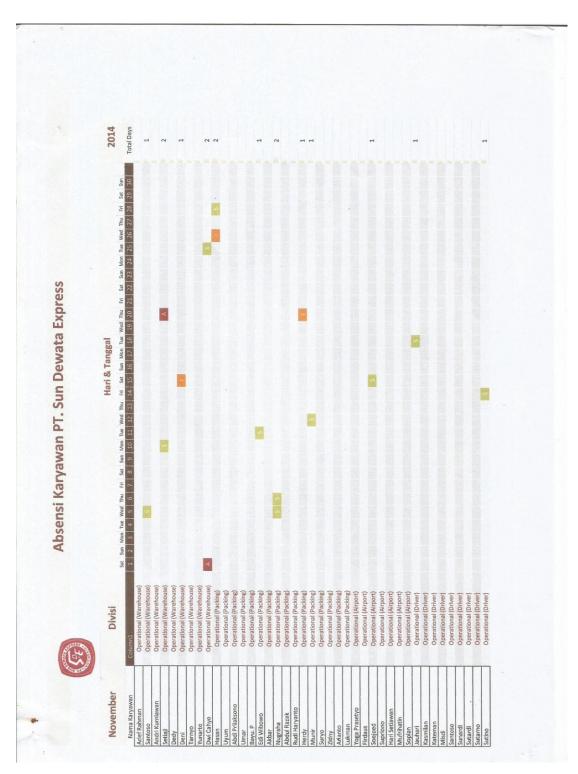
- Setiap karyawan wajib masuk bekerja pada hari kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan, sebagaimana berikut:
  - a. Senin s.d Jum'at: pukul 09.00 17.00
  - b. Sabtu: pukul 09.00 14.00
- Karyawan tidak dibenarkan datang terlambat atau pulang lebih cepat dari jam yang telah ditentukan, kecuali telah mendapatkan izin dari atasan yang berwenang.
- 3. Mengisi daftar hadir:
  - a. Sebelum dan sesudah bekerja, setiap karyawan wajib mengisi sendiri daftar hadir di tempat yang telah disediakan.
  - Karyawan yang tidak mengisi daftar hadir atau pengisian daftar hadir dilakukan oleh orang lain, dianggap tidak hadir atau tidak masuk kerja.
- 4. Izin tidak masuk kerja:
  - Karyawan yang tidak dapat hadir atau tidak masuk kerja, wajib meminta izin kepada atasannya yang berwenang.
  - Karyawan yang tidak hadir atau tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas akan diberikan peringatan oleh atasan yang berwenang.
- 5. Karyawan wajib mengenakan seragam sesuai ketentuan.

Manager HRD,



(Nunick AB)

Lampiran 36 Absensi November 2014 – April 2015



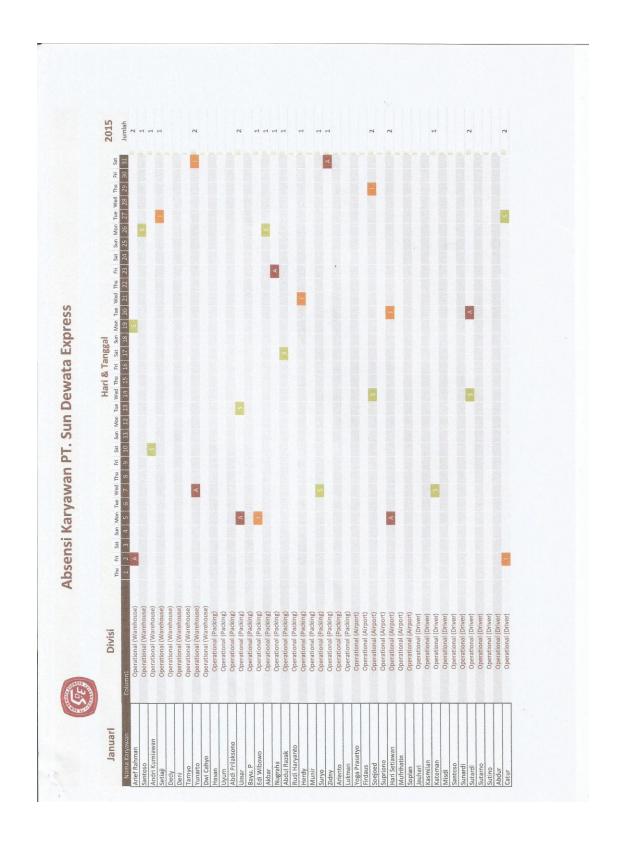
Operational (Duver) Operational (County) Operationa	Operational (Driver) Operational (Driver) Operational (Courier)			
	Operational (Courier)			
	Operational (Counter)			
	Operational (Courier)			
	Operational (Courier) Operational (Courier) Operational (Courier) Operational (Courier) Operational (Courier) Operational (Courier)			
	Operational (Courier) Operational (Courier) Operational (Courier) Operational (Courier) Operational (Courier) Operational (Courier)			
	Operational (Courier) Operational (Courier) Operational (Courier) Operational (Courier) Operational (Courier)			
	Operational (Courier) Operational (Courier) Operational (Courier) Concessive of Institute)			
	Operational (Courter) Operational (Courter) Concentral (Courter)	A		
	Operational (Courier)			
	THE PERSON NAMED IN COLUMN NAM			
	Operational Country			
	Operational (Courter)			
	Operational (Courier)			
	Operational (Course)			
	Operational (Courier)			
	Country (Country)			
	Operational (Courier)			
	Operational (Courier)			
	Accounting			
	Accounting			
	Accounting		-	
	Accounting			
	Accounting		A CONTRACTOR OF STREET, STREET	
	Accounting			
	Accounting			
	HBD			
	HRO			
	HRD			
	HRD			
	HRD			
	HAD			
	HRD		COLOR CONTROL DE LA SERSE COLOR DATA DE SERSE SERSES.	
	HAC			
	Marketins			
	Marketing			
	Marketing			
Marketing	Marketing			
	Marketing			

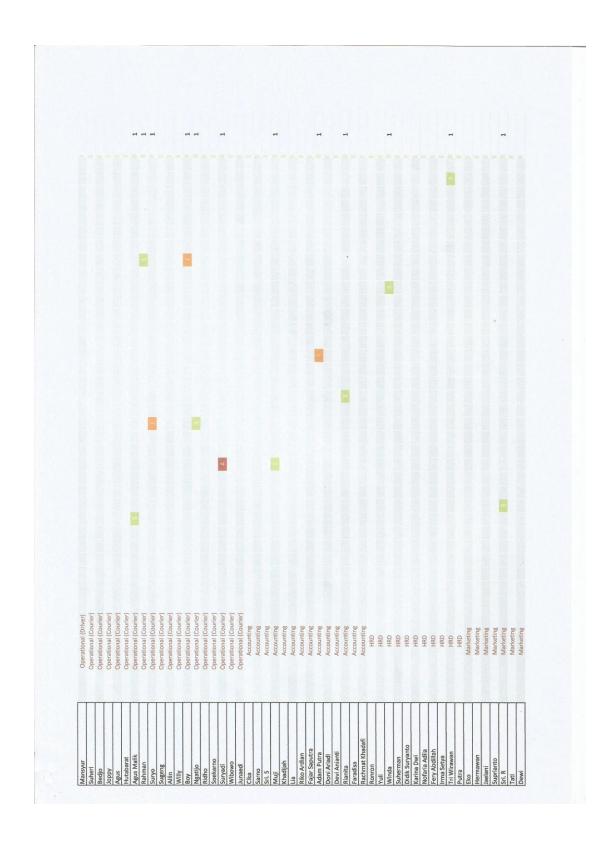


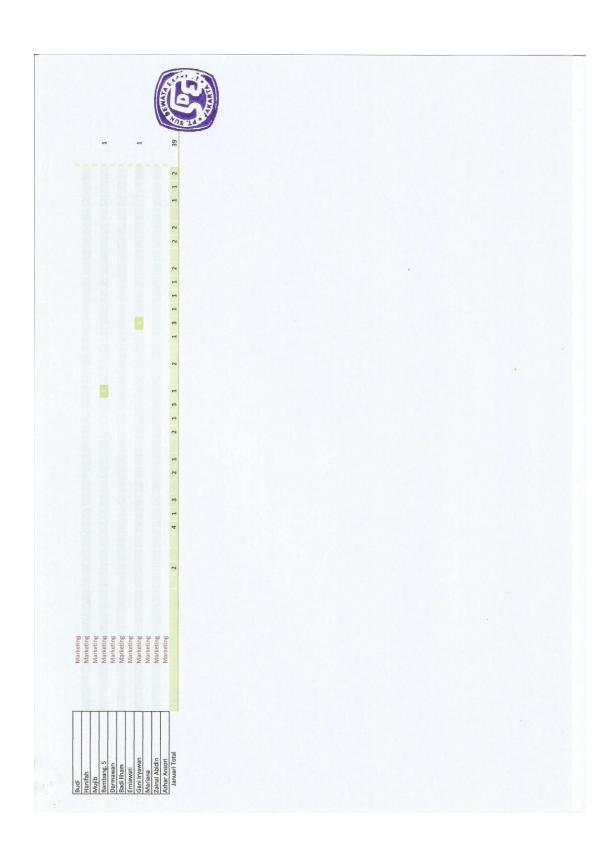


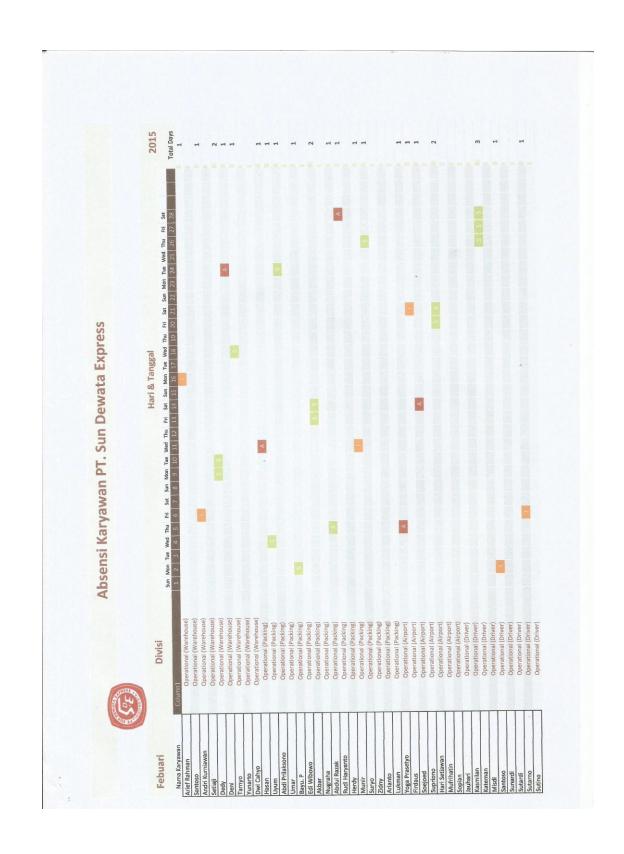
Control   Cont
Operational (Driver)
Operational (Driver)
Operational (Driver)   Operational (Courter)   Operational (Cou
Operational (Ower)
Operational (Oriver)   Operational (Oriver)   Operational (Oriver)   Operational (Oriver)   Operational (Oriver)   Operational (Courter)   Operation
Operational (Curier)
Operational (Chrief)
Operational (Courter)
Operational (Courter)
Operation (Courier)
Operational (Courier)
Operational (Courter)
Operational (Courier)
Operational (Courler) Accounting
Operational (Counter)
Operational (Courier)   Oper
Operational (Courter)   1     Operational (Courter)       Operational (Courter)       Operational (Courter)       Operational (Courter)       Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Operational (Courter)     Oper
Operational (Courier)
Operational (Courier)
Operational (Counter)
Operational (Courier)
Operational (Counter) Operational (Counter) Operational (Counter) Operational (Counter) Operational (Counter) Operational (Counter) Accounting
Operational (Courier) Accounting
Operational (Courier) Operational (Courier) Operational (Courier) Operational (Courier) Operational (Courier) Accounting
Operational (Courier) Operational (Courier) Operational (Courier) Accounting
Operational (Courter) Operational (Courter) Accounting
Operational (Conter) Accounting
Accounting
Accounting
Accounting
Accounting
Accounting
Accounting Accounting Accounting Accounting Accounting Accounting Accounting Accounting
Accounting Accounting Accounting Accounting Accounting Accounting Accounting Accounting Accounting
Accounting Accounting Accounting Accounting Accounting Accounting Accounting
Accounting Accounting Accounting Accounting Accounting Accounting
Accounting
Accounting
Accounting
Accounting
Accounting

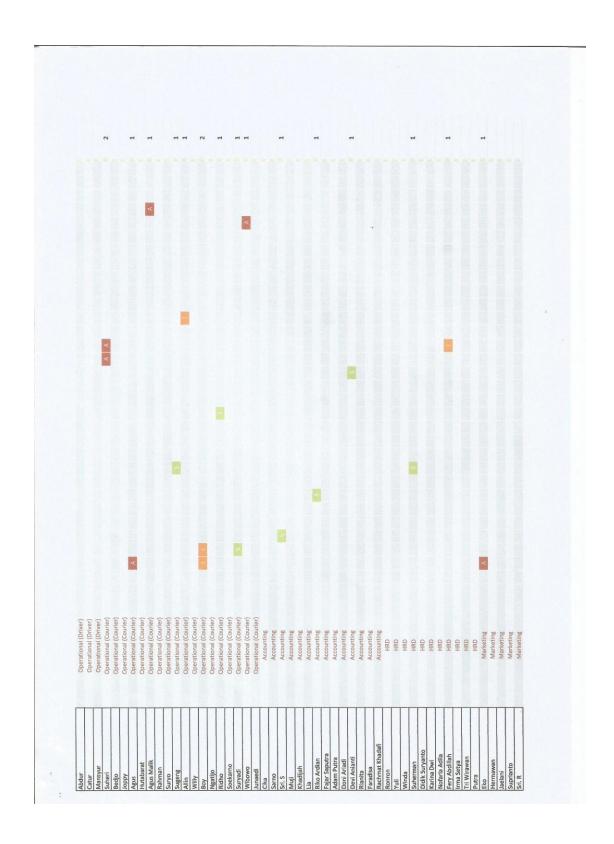
<u>м</u>	
7	
e e	
e	
HRD	
otal	
Vulida Suherman Suherman Nunda Rainia Dui, Nofaria Adila Fery Adallah Irma Setya Pri Wirawan Pri Mirawan Pri Mirawan Pekon Belon Budi Mujib Budi Hanfah Hanf	

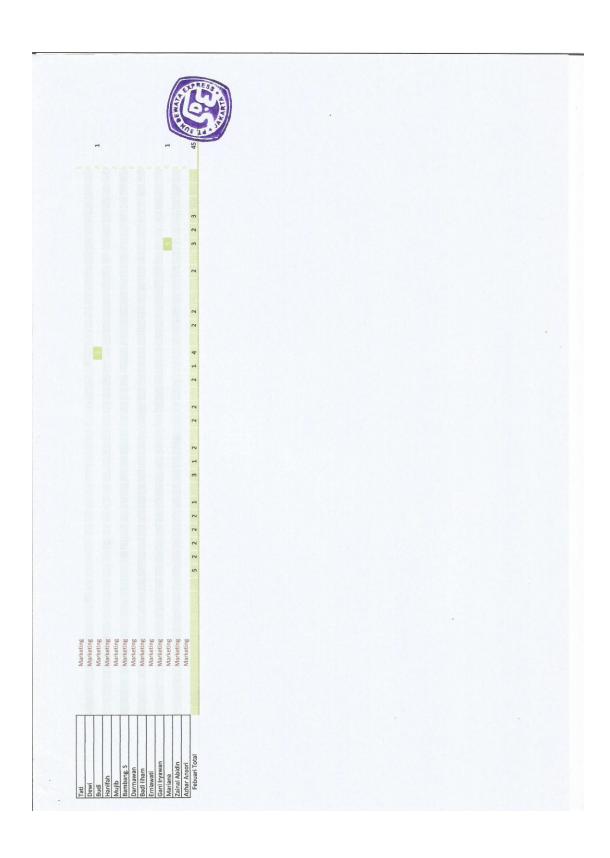


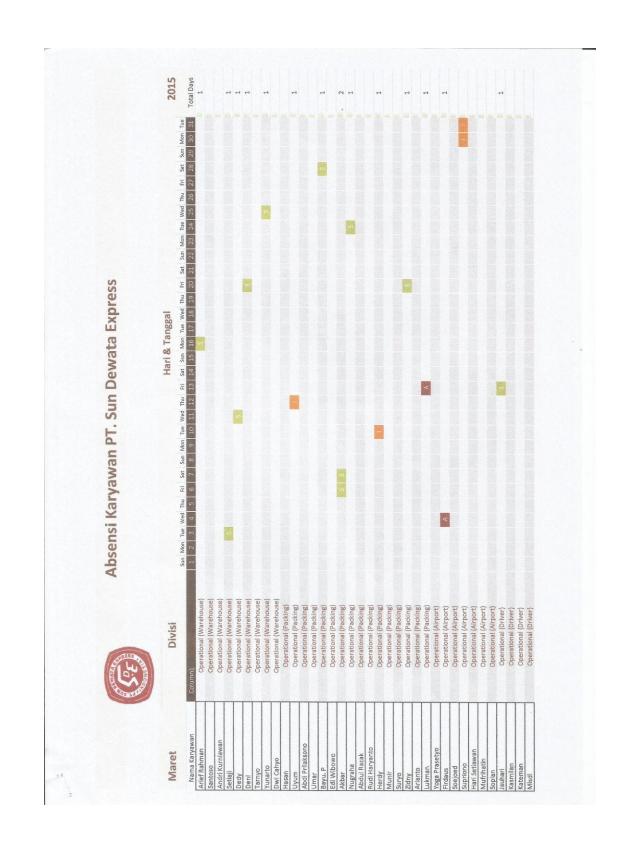


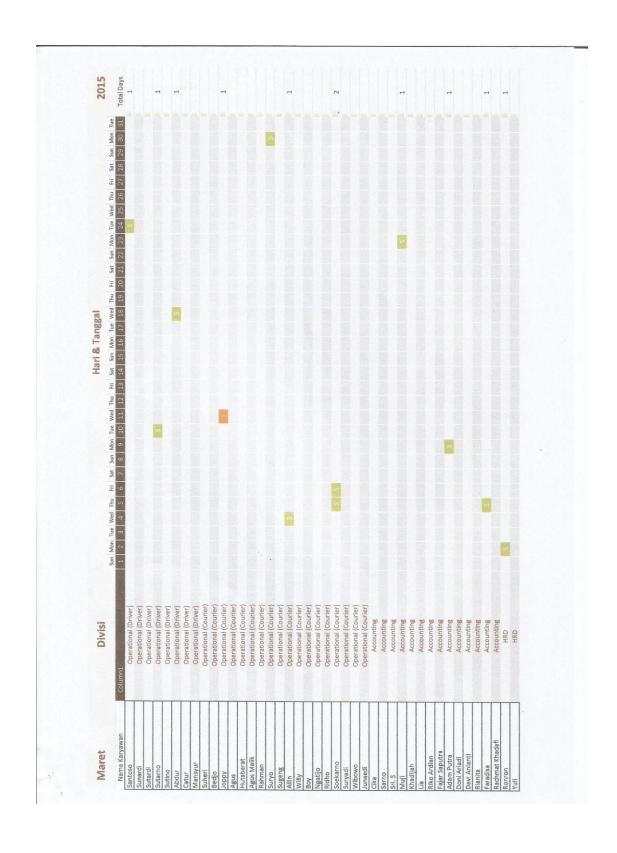


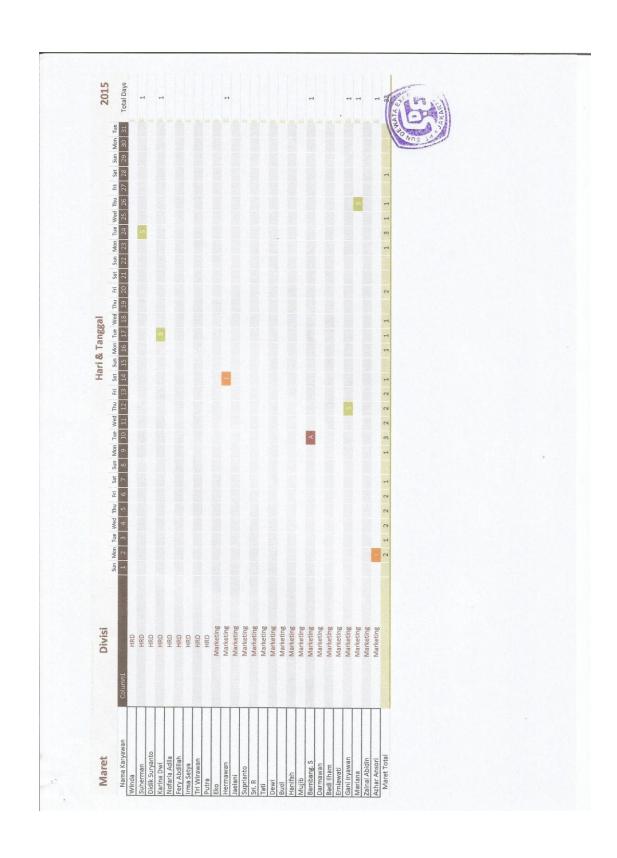


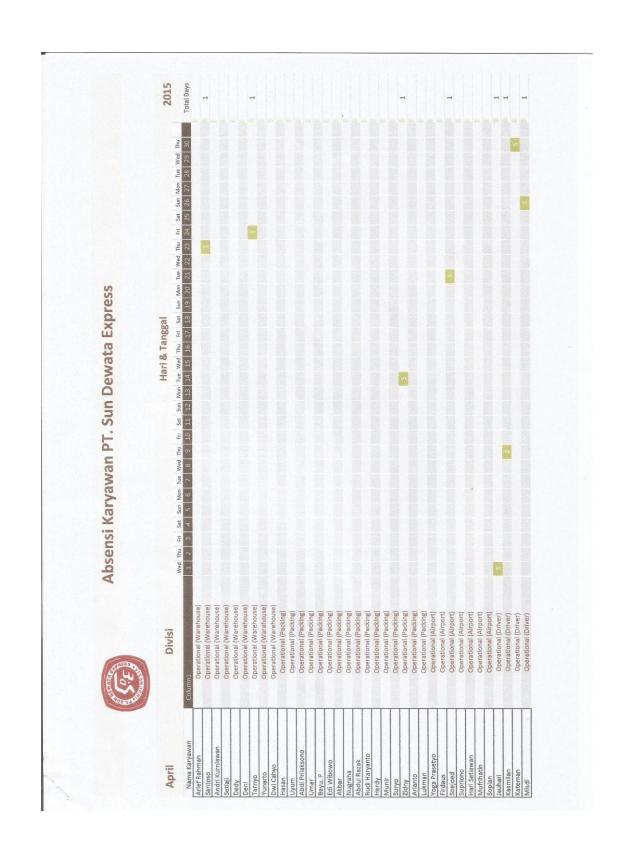


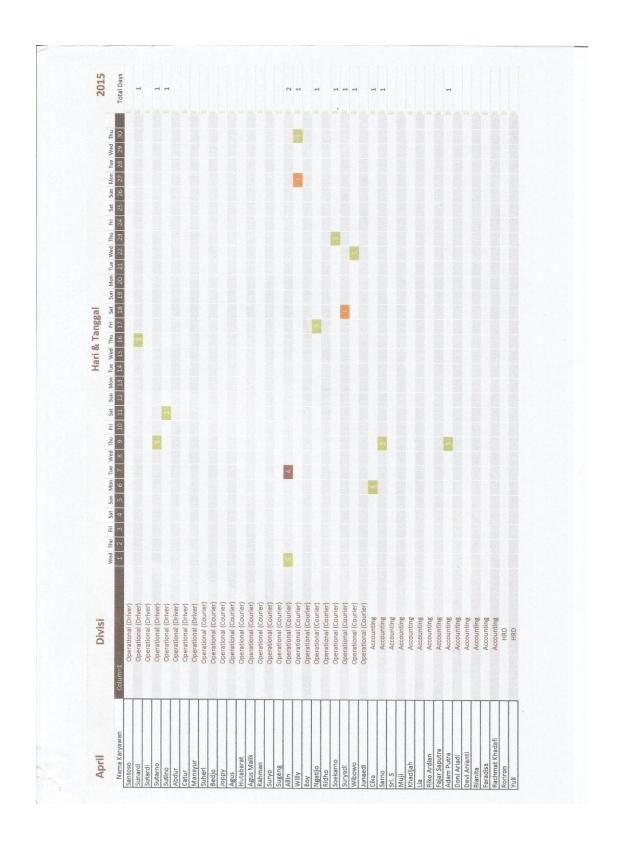


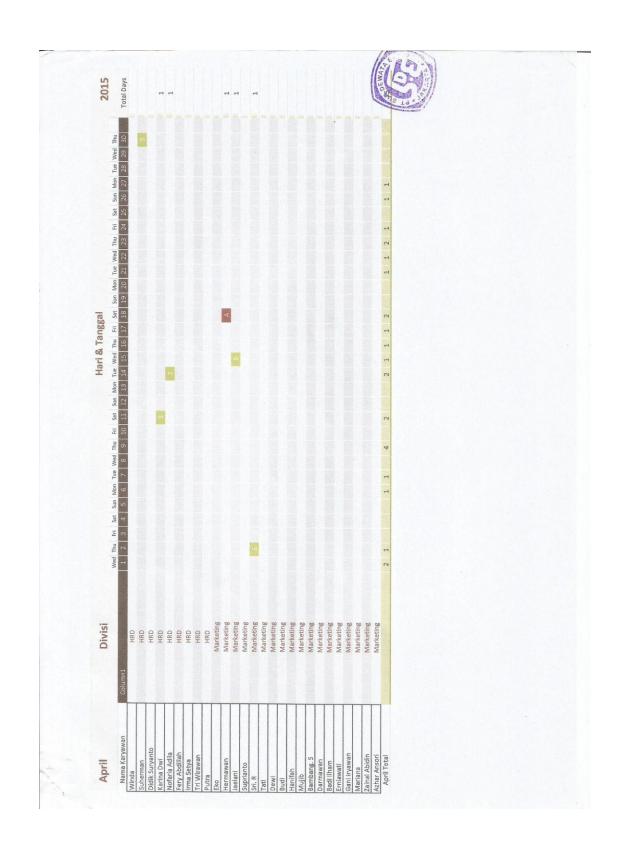












## Lampiran 37 Tabel Statistik

## TABEL PENENTUAN JUMLAH SAMPEL DARI POPULASI TERTENTU DENGAN TARAF KESALAHAN, 1, 5, DAN 10 %

		Siginifika	si			Siginifika	ısi
N	1%	5%	10%	N	1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138
15	15	14	14	290	202	158	140
20	19	19	19	300	207	161	143
25	24	23	23	320	216	167	147
30	29	28	28	340	225	172	151
35	33	32	32	360	234	177	155
40	38	36	36	380	242	182	158
45	42	40	39	400	250	186	162
50	47	44	42	420	257	191	165
55	51	48	46	440	265	195	168
60	55	51	49	460	272	198	171
65	59	55	53	480	279	202	173
70	63	58	56	500	285	205	176
75	67	62	59	550	301	213	182
80	71	65	62	600	315	221	187
85	75	68	65	650	329	227	191
90	79	72	68	700	341	233	195
95	83	75	71	750	352	238	199
100	87	78	73	800	363	243	202
110	94	84	78	850	373	247	205
120	102	89	83	900	382	251	208

130	109	95	88	950	391	255	211
140	116	100	92	1000	399	258	213
150	122	105	97	1100	414	265	217
160	129	110	101	1200	427	270	221
170	135	114	105	1300	440	275	224
180	142	119	108	1400	450	279	227
190	148	123	112	1500	460	283	229
200	154	127	115	1600	469	286	232
210	160	131	118	1700	477	289	234
220	165	135	122	1800	485	292	235
230	171	139	125	1900	492	294	237
240	176	142	127	2000	498	297	238
250	182	146	130	2200	510	301	241
260	187	149	133	2400	520	304	243
270	192	152	135	2600	529	307	245

Tabel Nilai-nilai r Product Moment dari Pearson

N	Taraf Si	gnifikan	N	Taraf Si	gnifikan	N	Taraf Si	gnifikan
L IN	5%	1%	IN	5%	1%	IN	5%	1%
3	0.997	0.999	26	0.388	0.496	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	27	0.381	0.487	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	28	0.374	0.478	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	29	0.367	0.470	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	30	0.361	0.463	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	31	0.355	0.456	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	32	0.349	0.449	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	33	0.344	0.442	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	34	0.339	0.436	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	35	0.334	0.430	100	0.194	0.256
13	0.553	0.684	36	0.329	0.424	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	37	0.325	0.418	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	38	0.320	0.413	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	39	0.316	0.408	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	40	0.312	0.403	300	0.113	0.148
18	0.463	0.590	41	0.308	0.398	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	42	0.304	0.393	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	43	0.301	0.389	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	44	0.297	0.384	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	45	0.294	0.380	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	46	0.291	0.376	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	47	0.288	0.372	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	48	0.284	0.368			
			49	0.281	0.364			
			50	0.279	0.361			

Sumber: Conover, W.J., Practical Nonparametric Statistics, John Wiley & Sons, Inc., 1973

TABEL F

8,28 6,01 5,09 4,58 4,25 4,01 3,85 3,71 3,60 3,51 3,44 3,37 3,27 3,19 3,07 3,00 2,91 2,83 2,78 2,71 2,68 2,62 2,59 2,57 19 4,38 3,52 3,13 2,90 2,74 2,63 2,55 2,48 2,43 2,38 2,34 2,31 2,26 2,21 2,15 2,11 2,07 2,02 2,00 1,96 1,94 1,91 1,90 1,88 8,18 5,93 5,01 4,50 4,17 3,94 3,77 3,63 3,52 3,43 3,36 3,30 3,19 3,12 3,00 2,92 2,84 2,76 2,70 2,63 2,60 2,54 2,51 2,49 20 4,35 3,49 3,10 2,87 2,71 2,60 2,52 2,45 2,40 2,35 2,31 2,26 2,23 2,18 2,12 2,08 2,08 1,99 1,96 1,92 1,90 1,87 1,85 1,84											17														
																			\						
Paris at as untuk p = 0,05 dan Baris bawah untuk p = 0,01   Vi   Paris   Vi   Pa	Nilai Pe	rsent	il unt	uk Di	strib	usi F																			
v2 = dk perywebut 1 1 2 3 3 4 5 6 6 7 8 9 10 11 12 14 6 20 2 24 30 40 50 75 100 200 500 0 1 101 200 216 225 230 234 237 339 241 242 243 24 245 246 248 248 269 250 251 252 253 253 254 254 254 254 254 254 254 254 254 254	(Bilanga	an da	lam E	Badar	n Daf	tar m	enya	takar	F <sub>p</sub> ;								Ι.	/							
ya edk   1   2   3   3   4   5   6   7   8   9   10   11   12   14   16   20   24   30   40   57   57   50   50   50   50   50   5	Baris at	as ur	ituk p	= 0,0	05 da	n Ba	ris ba	wah	untu	kp=	0,01)	)								<b>&gt;</b>					
ya edk   1   2   3   3   4   5   6   7   8   9   10   11   12   14   16   20   24   30   40   57   57   50   50   50   50   50   5																				////	<u>////</u>				
1 1 2 3 3 4 5 5 6 7 8 8 9 10 11 1 12 14 16 20 24 30 40 50 75 100 20 500 ₹24 24 24 42 42 42 42 42 42 42 42 42 42 4																	0			Fp					
1 1 2 3 3 4 5 5 6 7 8 8 9 10 11 1 12 14 16 20 24 30 40 50 75 100 20 500 ₹24 24 24 42 42 42 42 42 42 42 42 42 42 4	$v_2 = dk$											V1 =	= dk p	embi	lana										
1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 20 2 1 1 1 2 2 2 30 2 34 2 37 2 29 241 242 243 244 245 246 246 249 250 25 25 25 25 25 25 25 25 25 25 25 25 25	-	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10					20	24	30	40	50	75	100	200	500	(2)
4 405 4 999 8 403 8 625 8 764 8 899 8 930 931 932 8 935 9 893 8 932 8 936 9 837 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 938 9 9			_	_	_	_	_			_	_	_			_				_	_	_				
2 18.5   19.00   19.10   19.25   19.30   19.33   19.36   19.37   19.38   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30   19.30		1																							
84. 8 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9 80. 9		1																							0000
3 10.19 8.55 8.26 8.27 8.28 8.28 8.28 8.88 8.89 8.89 8.89 8.89	2	18,51	19,00	19,16	19,25	19,30	19,33	19,36	19,37	19,38	19,39	19,40	19,41	19,42	19,43	19,44	19,45	19,46	19,47	19,47	19,48	19,49	19,49	19,50	19,50
4.12 30.81 28.66 28.71 28.26 27.91 27.67 27.49 27.34 27.32 27.31 27.05 28.02 28.03 28.08 28.02 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 28.05 2		98,49	99,01	99,17	99,25	99,30	99,33	99,34	99,36	99,38	99,40	99,41	99,42	99,43	99,44	99,45	99,46	99,47	99,48	99,48	99,49	99,49	99,49	99,50	99,50
4.12 30.81 28.46 28.71 8.24 27.91 27.67 27.49 27.34 27.32 27.31 27.05 28.02 28.03 28.08 28.09 28.05 28.01 28.05 28.02 28.03 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28.01 28	3	10,13	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,88	8,84	8,81	8,78	8,76	8,74	8,71	8,69	8,66	8,64	8,62	8,60	8,58	8,57	8,56	8,54	8,54	8,53
4 7.71 6.94 6.69 6.39 6.26 6.16 6.09 6.04 6.09 5.05 5.05 5.05 5.05 5.05 5.05 5.05 5				-			-	-										-		-					
2120 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00 18.00																									
	4	.,																							
		21,20	18,00	16,69	15,98	15,52	15,21	14,98	14,80	14,66	14,54	14,45	14,37	14,24	14,15	14,02	13,93	13,83	13,74	13,69	13,61	13,57	13,52	13,48	13,46
6	5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,78	4,74	4,70	4,68	4,64	4,60	4,56	4,53	4,50	4,46	4,44	4,42	4,40	4,38	4,37	4,36
13,74 10,92 9,78 9,15 8,75 8,75 8,75 8,75 8,75 8,75 8,75 8,7		16,26	13,27	12,06	11,39	10,97	10,67	10,45	10,27	10,15	10,05	9,96	9,89	9,77	9,68	9,55	9,47	9,38	9,29	9,24	9,17	9,13	9,07	9,04	9,02
13,74 10,92 9,78 9,15 8,75 8,75 8,75 8,75 8,75 8,75 8,75 8,7	6	5.00	E 4.4	4.70	4.50	4 20	4.20	4 24	115	4.10	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	207	2 04	2 04	2 77	2 75	2 70	274	2.00	2 60	267
7																									
1226 9.55 8.45 7.85 7.86 7.46 7.19 7.00 6.81 6.71 6.82 6.54 6.47 6.35 6.27 6.15 6.07 5.98 5.90 5.85 5.76 5.70 5.67 5.65 5.86 8.8   8 5.32 4.74 4.35 4.12 3.97 3.87 3.79 3.73 3.86 3.63 3.60 3.57 3.52 3.49 3.44 3.41 3.38 3.44 3.20 3.29 3.28 3.26 3.24 3.23   11.26 8.65 7.99 7.01 6.63 6.37 6.19 6.03 5.91 5.82 5.00 5.74 5.67 5.65 5.86 5.86 5.80 5.20 5.11 5.00 4.96 4.91 4.82 4.82   9 5.12 4.26 3.66 3.63 3.48 3.37 3.29 3.23 3.18 3.13 3.10 3.07 3.02 2.98 2.93 2.90 2.86 2.82 2.07 2.77 2.76 2.77 2.76 2.77 2.76 2.77 2.76 2.77 2.76 2.77 2.77		13,74	10,52	9,10	9,13	0,73	0,47	0,20	0,10	7,50	7,07	1,15	1,12	7,00	7,52	1,35	7,31	1,23	7,14	7,03	1,02	0,55	0,54	0,90	0,00
8 5.32 4.74 4.35 4.12 3.97 3.87 3.97 3.97 3.88 3.63 3.60 3.57 3.52 3.49 3.44 3.41 3.38 3.34 3.32 3.29 3.28 3.25 3.24 3.25 3.24 11.26 8.65 7.59 7.01 6.63 6.37 6.19 6.03 6.91 5.82 5.00 5.74 5.67 5.65 5.88 5.36 5.28 5.20 5.11 5.06 4.96 4.91 4.88 4.86 9 5.12 4.26 3.86 3.83 3.48 3.37 3.29 3.28 3.23 3.18 3.13 3.10 3.07 3.02 2.98 2.93 2.90 2.86 2.82 2.80 2.77 2.76 2.73 2.72 2.71 1.56 8.92 6.99 6.42 6.06 5.80 5.82 5.17 5.35 5.26 5.18 5.11 5.00 5.92 4.80 4.53 4.64 4.56 4.51 4.45 4.41 4.36 4.33 4.31 1.01 4.96 4.10 3.71 3.48 3.33 3.22 3.14 3.07 3.02 2.97 2.94 2.91 2.86 2.82 2.77 2.74 2.70 2.62 2.47 2.40 2.40 2.59 2.56 2.54 2.40 1.00 4.07 5.56 5.55 5.99 5.46 5.39 5.21 5.06 4.95 4.85 4.78 4.71 4.80 4.52 4.41 4.33 4.25 4.47 4.32 4.56 4.51 4.55 4.05 4.01 3.96 3.33 3.91 penyebut 1 2 3 3 4 5 5 6 7 8 8 9 10 11 11 21 14 16 20 24 30 40 5.0 75 100 200 500 ○□ 11 4.84 3.38 3.84 3.89 3.59 3.59 3.59 3.59 3.59 3.59 3.59 3.5	7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,63	3,60	3,57	3,52	3,49	3,44	3,41	3,38	3,34	3,32	3,29	3,28	3,25	3,24	3,23
11,26 8,85 7,59 7,01 6,83 8,78 8,79 8,70 1,8 1,8 1,9 1,0 1,0 1,0 1,0 1,0 1,0 1,0 1,0 1,0 1,0		12,25	9,55	8,45	7,85	7,46	7,19	7,00	6,81	6,71	6,62	6,54	6,47	6,35	6,27	6,15	6,07	5,98	5,90	5,85	5,78	5,75	5,70	5,67	5,65
11,26 8,85 7,59 7,01 6,83 8,78 8,79 8,70 1,8 1,8 1,9 1,0 1,0 1,0 1,0 1,0 1,0 1,0 1,0 1,0 1,0	8	5.32	4 74	4.35	4 12	3 97	3.87	3 79	3 73	3.68	3 63	3 60	3.57	3.52	3 49	3 44	3 41	3.38	3.34	3.32	3 29	3 28	3 25	3 24	3 23
9 5.12 4.26 3.86 3.63 3.48 3.37 3.29 3.23 3.18 3.13 3.10 3.07 3.02 2.88 2.93 2.90 2.86 2.82 2.80 2.77 2.76 2.73 2.72 2.71 10.56 8.02 6.99 6.42 6.06 5.80 5.62 5.17 5.35 5.26 5.18 5.11 5.00 5.92 4.80 4.53 4.64 4.56 4.51 4.45 4.41 4.36 4.33 4.31 10 4.96 4.96 4.96 4.96 4.96 4.97 4.96 4.96 4.96 4.96 4.96 4.96 4.96 4.96																									
10.56 8.02 8.99 6.42 6.06 5.80 5.80 5.82 5.17 5.35 5.26 5.18 5.11 5.00 5.92 4.80 4.53 4.64 4.55 4.61 4.45 4.41 4.36 4.33 4.31 1.0 4.96 4.10 3.71 3.48 3.33 3.22 3.14 3.07 3.02 2.97 2.94 2.91 2.86 2.82 2.77 2.74 2.70 2.67 2.64 2.61 2.59 2.56 2.55 2.54 1.0 4 1.0 4 7.56 6.55 5.99 5.64 5.39 5.21 5.06 4.95 4.85 4.78 4.71 4.60 4.52 4.41 4.33 4.25 4.17 4.12 4.05 4.01 3.96 3.93 3.91 1.4 4.45 4.41 4.30 4.24 1.4 4.05 4.91 4.4 4.04 4.04 4.05 4.05 4.05 4.05 4.05		}																							
10	9						-																		-
10,04   7,56   6,55   5,99   5,64   5,39   5,64   5,39   5,64   5,39   5,64   5,39   5,64   5,39   5,64   5,39   5,64   5,08   4,95   4,95   4,95   4,78   4,71   4,80   4,52   4,41   4,33   4,25   4,17   4,12   4,05   4,01   3,96   3,93   3,91     11		10,56	8,02	6,99	6,42	6,06	5,80	5,62	5,17	5,35	5,26	5,18	5,11	5,00	5,92	4,80	4,53	4,64	4,56	4,51	4,45	4,41	4,36	4,33	4,31
penyebut	10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,97	2,94	2,91	2,86	2,82	2,77	2,74	2,70	2,67	2,64	2,61	2,59	2,56	2,55	2,54
11		10,04	7,56	6,55	5,99	5,64	5,39	5,21	5,06	4,95	4,85	4,78	4,71	4,60	4,52	4,41	4,33	4,25	4,17	4,12	4,05	4,01	3,96	3,93	3,91
11	penvebut	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	(%)
9,65 7,20 6,22 5,67 5,32 5,07 4,88 4,74 4,63 4,54 4,66 4,40 4,29 4,21 4,10 4,02 3,94 3,86 3,80 3,74 3,70 3,66 3,62 3,60 1,22 4,75 3,88 3,49 3,26 3,11 3,00 2,92 2,85 2,80 2,76 2,72 2,69 2,64 2,60 2,54 2,50 2,46 2,42 2,40 2,36 2,35 2,32 2,31 2,30 9,37 6,73 5,85 5,41 5,06 4,82 4,65 4,50 4,39 4,30 4,22 4,16 4,05 3,98 3,86 3,78 3,70 3,61 3,56 3,49 3,46 3,41 3,38 3,36 1,34 1,318 3,02 2,92 2,84 2,77 2,72 2,67 2,63 2,60 2,55 2,51 2,46 2,42 2,38 2,34 2,32 2,28 2,26 2,24 2,31 2,30 9,07 6,70 5,74 5,20 4,86 4,62 4,44 4,30 4,19 4,10 4,02 3,96 3,85 3,78 3,70 3,51 3,42 3,37 3,30 3,27 3,21 3,18 3,16 1,4 4,67 3,80 3,41 3,18 3,02 2,92 2,84 2,77 2,72 2,67 2,63 2,60 2,55 2,51 2,46 2,42 2,38 2,34 2,32 2,28 2,26 2,24 2,21 2,18 8,86 6,51 5,56 5,03 4,69 4,46 4,28 4,14 4,03 3,94 3,86 3,80 3,70 3,61 3,56 3,49 3,46 3,41 3,18 3,16 1,4 4,67 3,80 3,41 3,18 3,06 2,92 2,84 2,77 2,72 2,67 2,63 2,60 2,55 2,51 2,46 2,42 2,38 2,34 2,32 2,28 2,26 2,24 2,22 2,21 8,86 6,51 5,56 5,03 4,69 4,46 4,28 4,14 4,03 3,94 3,86 3,80 3,70 3,62 3,51 3,43 3,34 3,26 3,21 3,14 3,11 3,06 3,02 3,00 1,0 1,0 1,0 1,0 1,0 1,0 1,0 1,0 1,0						_													_						
12		i											-												
9.33 6.93 5.95 5.41 5.06 4.82 4.65 4.50 4.39 4.30 4.22 4.16 4.05 3.98 3.86 3.78 3.70 3.61 3.56 3.49 3.46 3.41 3.38 3.36 13 4.67 3.80 3.41 3.18 3.02 2.92 2.84 2.77 2.72 2.67 2.63 2.60 2.55 2.51 2.46 2.42 2.38 2.34 2.32 2.28 2.26 2.24 2.31 2.30 1.4 4.67 3.80 3.41 3.18 3.02 2.92 2.84 2.77 2.72 2.67 2.63 2.60 2.55 2.51 2.46 2.42 2.38 2.34 2.32 2.28 2.26 2.24 2.31 2.30 1.4 4.67 3.80 3.41 3.18 3.02 2.92 2.84 2.77 2.72 2.67 2.63 2.60 2.55 2.51 2.46 2.42 2.38 2.34 2.32 2.28 2.26 2.24 2.21 2.88 8.66 6.51 5.56 5.03 4.69 4.46 4.28 4.14 4.03 3.94 3.86 3.80 3.70 3.62 3.51 3.43 3.34 3.26 3.21 3.14 3.11 3.06 3.02 3.00 1.55 1.55 1.55 1.55 1.55 1.55 1.55 1		3,03	7,20	0,22	3,07	3,32	3,01	4,00	7,77	4,00	7,57	7,70	7,70	7,23	7,21	4,10	4,02	5,54	3,00	5,00	5,74	3,70	5,00	3,02	3,00
13	12	4,75	3,88	3,49	3,26	3,11	3,00	2,92	2,85	2,80	2,76	2,72	2,69	2,64	2,60	2,54	2,50	2,46	2,42	2,40	2,36	2,35	2,32	2,31	2,30
9,07 6,70 5,74 5,20 4,86 4,62 4,44 4,30 4,19 4,10 4,02 3,96 3,85 3,78 3,67 3,59 3,51 3,42 3,37 3,30 3,27 3,21 3,18 3,16  14 4,67 3,80 3,41 3,18 3,02 2,92 2,84 2,77 2,72 2,67 2,63 2,60 2,55 2,51 2,46 2,42 2,38 2,34 2,32 2,28 2,26 2,24 2,22 2,21 8,86 6,51 5,56 5,03 4,69 4,46 4,28 4,14 4,03 3,94 3,86 3,80 3,70 3,62 3,51 3,43 3,34 3,26 3,21 3,14 3,11 3,06 3,02 3,00  15 4,54 3,68 3,29 3,06 2,90 2,79 2,70 2,64 2,59 2,55 2,51 2,48 2,43 2,39 2,33 2,29 2,25 2,21 2,18 2,15 2,12 2,10 2,06 2,07 8,68 6,36 5,42 4,89 4,56 4,32 4,14 4,00 3,89 3,80 3,73 3,67 3,56 3,48 3,36 3,29 3,20 3,12 3,07 3,00 2,97 2,92 2,89 2,87  16 4,49 3,63 3,24 3,01 2,85 2,74 2,66 2,59 2,54 2,49 2,45 2,42 2,37 2,33 2,28 2,24 2,20 2,16 2,13 2,09 2,07 2,04 2,02 2,01 8,53 6,23 5,29 4,77 4,44 4,20 4,03 3,89 3,78 3,69 3,61 3,55 3,45 3,37 3,25 3,18 3,10 3,01 2,96 2,89 2,86 2,80 2,77 2,75  17 4,45 3,56 3,20 2,96 2,81 2,70 2,62 2,55 2,50 2,45 2,41 2,38 2,33 2,29 2,23 2,19 2,15 2,11 2,08 2,04 2,02 1,99 1,97 1,96 8,40 6,11 5,18 4,67 4,34 4,10 3,93 3,79 3,68 3,59 3,52 3,45 3,35 3,27 3,16 3,08 3,00 2,92 2,86 2,79 2,76 2,70 2,67 2,65  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 2,29 2,25 2,19 2,15 2,11 2,07 2,04 2,00 1,98 1,95 1,93 1,92 8,28 6,01 5,09 4,58 4,25 4,01 3,85 3,71 3,60 3,51 3,44 3,37 3,27 3,19 3,07 3,00 2,91 2,83 2,78 2,71 2,68 2,62 2,59 2,57 1,9 4,38 3,52 3,13 2,90 2,74 2,63 2,55 2,48 2,43 2,38 2,34 2,31 2,26 2,21 2,15 2,11 2,07 2,02 2,00 1,96 1,94 1,91 1,90 1,88 8,18 5,93 5,01 4,50 4,17 3,94 3,77 3,63 3,52 3,43 3,36 3,30 3,19 3,12 3,00 2,92 2,84 2,76 2,70 2,63 2,60 2,54 2,51 2,49 2,40 4,35 3,36 3,39 3,19 3,12 3,00 2,92 2,84 2,76 2,70 2,63 2,60 2,54 2,51 2,49 2,40 4,35 3,45 3,45 3,45 3,45 3,45 3,45 3,45		9,33	6,93	5,95	5,41	5,06	4,82	4,65	4,50	4,39	4,30	4,22	4,16	4,05	3,98	3,86	3,78	3,70	3,61	3,56	3,49	3,46	3,41	3,38	3,36
9,07 6,70 5,74 5,20 4,86 4,62 4,44 4,30 4,19 4,10 4,02 3,96 3,85 3,78 3,67 3,59 3,51 3,42 3,37 3,30 3,27 3,21 3,18 3,16  14 4,67 3,80 3,41 3,18 3,02 2,92 2,84 2,77 2,72 2,67 2,63 2,60 2,55 2,51 2,46 2,42 2,38 2,34 2,32 2,28 2,26 2,24 2,22 2,21 8,86 6,51 5,56 5,03 4,69 4,46 4,28 4,14 4,03 3,94 3,86 3,80 3,70 3,62 3,51 3,43 3,34 3,26 3,21 3,14 3,11 3,06 3,02 3,00  15 4,54 3,68 3,29 3,06 2,90 2,79 2,70 2,64 2,59 2,55 2,51 2,48 2,43 2,39 2,33 2,29 2,25 2,21 2,18 2,15 2,12 2,10 2,06 2,07 8,68 6,36 5,42 4,89 4,56 4,32 4,14 4,00 3,89 3,80 3,73 3,67 3,56 3,48 3,36 3,29 3,20 3,12 3,07 3,00 2,97 2,92 2,89 2,87  16 4,49 3,63 3,24 3,01 2,85 2,74 2,66 2,59 2,54 2,49 2,45 2,42 2,37 2,33 2,28 2,24 2,20 2,16 2,13 2,09 2,07 2,04 2,02 2,01 8,53 6,23 5,29 4,77 4,44 4,20 4,03 3,89 3,78 3,69 3,61 3,55 3,45 3,37 3,25 3,18 3,10 3,01 2,96 2,89 2,86 2,80 2,77 2,75  17 4,45 3,56 3,20 2,96 2,81 2,70 2,62 2,55 2,50 2,45 2,41 2,38 2,33 2,29 2,23 2,19 2,15 2,11 2,08 2,04 2,02 1,99 1,97 1,96 8,40 6,11 5,18 4,67 4,34 4,10 3,93 3,79 3,68 3,59 3,52 3,45 3,35 3,27 3,16 3,08 3,00 2,92 2,86 2,79 2,76 2,70 2,67 2,65  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 2,29 2,25 2,19 2,15 2,11 2,07 2,04 2,00 1,98 1,95 1,93 1,92 8,28 6,01 5,09 4,58 4,25 4,01 3,85 3,71 3,60 3,51 3,44 3,37 3,27 3,19 3,07 3,00 2,91 2,83 2,78 2,71 2,68 2,62 2,59 2,57 1,9 4,38 3,52 3,13 2,90 2,74 2,63 2,55 2,48 2,43 2,38 2,34 2,31 2,26 2,21 2,15 2,11 2,07 2,02 2,00 1,96 1,94 1,91 1,90 1,88 8,18 5,93 5,01 4,50 4,17 3,94 3,77 3,63 3,52 3,43 3,36 3,30 3,19 3,12 3,00 2,92 2,84 2,76 2,70 2,63 2,60 2,54 2,51 2,49 2,40 4,35 3,36 3,39 3,19 3,12 3,00 2,92 2,84 2,76 2,70 2,63 2,60 2,54 2,51 2,49 2,40 4,35 3,45 3,45 3,45 3,45 3,45 3,45 3,45	13	4 67	3.80	3 // 1	3 1 8	3.02	2 02	2.84	2 77	2 72	2.67	2.63	2.60	2.55	251	2.46	2.42	2 38	2 3/1	2 32	2 28	2 26	2 24	2 31	2 30
14	10	i																							
8,86       6,51       5,56       5,03       4,69       4,46       4,28       4,14       4,03       3,94       3,86       3,80       3,70       3,62       3,51       3,43       3,34       3,26       3,21       3,11       3,10       3,02       3,00         15       4,54       3,68       3,29       3,06       2,90       2,79       2,70       2,64       2,59       2,55       2,51       2,48       2,43       2,39       2,33       2,29       2,25       2,21       2,18       2,15       2,10       2,06       2,07         8,68       6,36       5,42       4,89       4,56       4,32       4,14       4,00       3,89       3,80       3,73       3,67       3,56       3,48       3,36       3,29       3,07       3,00       2,97       2,92       2,89       2,87         16       4,49       3,63       3,24       3,01       2,85       2,74       2,66       2,59       2,54       2,49       2,45       2,42       2,37       2,33       2,28       2,24       2,20       2,16       2,13       2,09       2,04       2,02       2,01         17       4,45       3,56       3,20       2,96<		0,01	0,10	0,1 4	0,20	4,00	7,02	-,,	7,00	4,10	4,10	7,02	0,00	0,00	0,10	0,01	0,00	0,01	0,12	0,01	0,00	0,21	0,21	0,10	0,10
15	14	4,67	3,80	3,41	3,18	3,02	2,92	2,84	2,77	2,72	2,67	2,63	2,60	2,55	2,51	2,46	2,42	2,38	2,34	2,32	2,28	2,26	2,24	2,22	2,21
8,68       6,36       5,42       4,89       4,56       4,32       4,14       4,00       3,89       3,80       3,73       3,67       3,56       3,48       3,36       3,29       3,20       3,12       3,00       2,97       2,92       2,89       2,89       2,81         16       4,49       3,63       3,24       3,01       2,85       2,74       2,66       2,59       2,54       2,49       2,45       2,42       2,37       2,33       2,28       2,24       2,20       2,16       2,13       2,09       2,07       2,04       2,02       2,01         8,53       6,23       5,29       4,77       4,44       4,20       4,03       3,89       3,78       3,69       3,61       3,55       3,45       3,37       3,25       3,18       3,10       3,01       2,96       2,80       2,80       2,80       2,77       2,75         17       4,45       3,56       3,20       2,96       2,81       2,70       2,62       2,55       2,50       2,45       2,41       2,38       2,33       2,29       2,23       2,19       2,15       2,11       2,08       2,04       2,02       1,99       1,97       1,96		8,86	6,51	5,56	5,03	4,69	4,46	4,28	4,14	4,03	3,94	3,86	3,80	3,70	3,62	3,51	3,43	3,34	3,26	3,21	3,14	3,11	3,06	3,02	3,00
8,68       6,36       5,42       4,89       4,56       4,32       4,14       4,00       3,89       3,80       3,73       3,67       3,56       3,48       3,36       3,29       3,20       3,12       3,00       2,97       2,92       2,89       2,89       2,81         16       4,49       3,63       3,24       3,01       2,85       2,74       2,66       2,59       2,54       2,49       2,45       2,42       2,37       2,33       2,28       2,24       2,20       2,16       2,13       2,09       2,07       2,04       2,02       2,01         8,53       6,23       5,29       4,77       4,44       4,20       4,03       3,89       3,78       3,69       3,61       3,55       3,45       3,37       3,25       3,18       3,10       3,01       2,96       2,80       2,80       2,80       2,77       2,75         17       4,45       3,56       3,20       2,96       2,81       2,70       2,62       2,55       2,50       2,45       2,41       2,38       2,33       2,29       2,23       2,19       2,15       2,11       2,08       2,04       2,02       1,99       1,97       1,96	15	4 54	3 68	3 29	3.06	2 90	2 79	2.70	2.64	2 59	2 55	2 51	2 48	2.43	2 39	2 33	2 29	2.25	2 21	2 18	2 15	2 12	2 10	2.06	2 07
16	10	i																							
8,53 6,23 5,29 4,77 4,44 4,20 4,03 3,89 3,78 3,69 3,61 3,55 3,45 3,37 3,25 3,18 3,10 3,01 2,96 2,89 2,86 2,80 2,77 2,75  17 4,45 3,56 3,20 2,96 2,81 2,70 2,62 2,55 2,50 2,45 2,41 2,38 2,33 2,29 2,23 2,19 2,15 2,11 2,08 2,04 2,02 1,99 1,97 1,96  8,40 6,11 5,18 4,67 4,34 4,10 3,93 3,79 3,68 3,59 3,52 3,45 3,35 3,27 3,16 3,08 3,00 2,92 2,86 2,79 2,76 2,70 2,67 2,65  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 2,29 2,25 2,19 2,15 2,11 2,07 2,04 2,00 1,98 1,95 1,93 1,92  8,28 6,01 5,09 4,58 4,25 4,01 3,85 3,71 3,60 3,51 3,44 3,37 3,27 3,19 3,07 3,00 2,91 2,83 2,78 2,71 2,68 2,62 2,59 2,57  19 4,38 3,52 3,13 2,90 2,74 2,63 2,55 2,48 2,43 2,38 2,34 2,31 2,26 2,21 2,15 2,11 2,07 2,02 2,00 1,96 1,94 1,91 1,90 1,88  8,18 5,93 5,01 4,50 4,17 3,94 3,77 3,63 3,52 3,43 3,36 3,30 3,19 3,12 3,00 2,92 2,84 2,76 2,70 2,63 2,60 2,54 2,51 2,49  20 4,35 3,49 3,10 2,87 2,71 2,60 2,52 2,45 2,40 2,35 2,31 2,26 2,23 2,18 2,12 2,08 2,08 1,99 1,96 1,92 1,90 1,87 1,85 1,84		1																							_,01
17	16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,45	2,42	2,37	2,33	2,28	2,24	2,20	2,16	2,13	2,09	2,07	2,04	2,02	2,01
8,40 6,11 5,18 4,67 4,34 4,10 3,93 3,79 3,68 3,59 3,52 3,45 3,35 3,27 3,16 3,08 3,00 2,92 2,86 2,79 2,76 2,70 2,67 2,65  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 2,29 2,25 2,19 2,15 2,11 2,07 2,04 2,00 1,98 1,95 1,93 1,92  8,28 6,01 5,09 4,58 4,25 4,01 3,85 3,71 3,60 3,51 3,44 3,37 3,27 3,19 3,07 3,00 2,91 2,83 2,78 2,71 2,68 2,62 2,59 2,57  19 4,38 3,52 3,13 2,90 2,74 2,63 2,55 2,48 2,43 2,38 2,34 2,31 2,26 2,21 2,15 2,11 2,07 2,02 2,00 1,96 1,94 1,91 1,90 1,88  8,18 5,93 5,01 4,50 4,17 3,94 3,77 3,63 3,52 3,43 3,36 3,30 3,19 3,12 3,00 2,92 2,84 2,76 2,70 2,63 2,60 2,54 2,51 2,49  20 4,35 3,49 3,10 2,87 2,71 2,60 2,52 2,45 2,40 2,35 2,31 2,26 2,23 2,18 2,12 2,08 2,08 1,99 1,96 1,92 1,90 1,87 1,85 1,84		8,53	6,23	5,29	4,77	4,44	4,20	4,03	3,89	3,78	3,69	3,61	3,55	3,45	3,37	3,25	3,18	3,10	3,01	2,96	2,89	2,86	2,80	2,77	2,75
8,40 6,11 5,18 4,67 4,34 4,10 3,93 3,79 3,68 3,59 3,52 3,45 3,35 3,27 3,16 3,08 3,00 2,92 2,86 2,79 2,76 2,70 2,67 2,65  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 2,29 2,25 2,19 2,15 2,11 2,07 2,04 2,00 1,98 1,95 1,93 1,92  8,28 6,01 5,09 4,58 4,25 4,01 3,85 3,71 3,60 3,51 3,44 3,37 3,27 3,19 3,07 3,00 2,91 2,83 2,78 2,71 2,68 2,62 2,59 2,57  19 4,38 3,52 3,13 2,90 2,74 2,63 2,55 2,48 2,43 2,38 2,34 2,31 2,26 2,21 2,15 2,11 2,07 2,02 2,00 1,96 1,94 1,91 1,90 1,88  8,18 5,93 5,01 4,50 4,17 3,94 3,77 3,63 3,52 3,43 3,36 3,30 3,19 3,12 3,00 2,92 2,84 2,76 2,70 2,63 2,60 2,54 2,51 2,49  20 4,35 3,49 3,10 2,87 2,71 2,60 2,52 2,45 2,40 2,35 2,31 2,26 2,23 2,18 2,12 2,08 2,08 1,99 1,96 1,92 1,90 1,87 1,85 1,84	17	4 45	3 56	3.20	2 96	2 81	2 70	2.62	2.55	2 50	2 45	2 41	2.38	2.33	2 20	2 23	2 19	2.15	2 11	2 08	2 04	2 02	1 99	1.97	1.96
18		1																							
8.28 6.01 5.09 4.58 4.25 4.01 3.85 3.71 3.60 3.51 3.44 3.37 3.27 3.19 3.07 3.00 2.91 2.83 2.78 2.71 2.68 2.62 2.59 2.57  19 4.38 3.52 3.13 2.90 2.74 2.63 2.55 2.48 2.43 2.38 2.34 2.31 2.26 2.21 2.15 2.11 2.07 2.02 2.00 1.96 1.94 1.91 1.90 1.88  8.18 5.93 5.01 4.50 4.17 3.94 3.77 3.63 3.52 3.43 3.36 3.30 3.19 3.12 3.00 2.92 2.84 2.76 2.70 2.63 2.60 2.54 2.51 2.49  20 4.35 3.49 3.10 2.87 2.71 2.60 2.52 2.45 2.40 2.35 2.31 2.26 2.23 2.18 2.12 2.08 2.08 1.99 1.96 1.92 1.90 1.87 1.85 1.84																									
19 4,38 3,52 3,13 2,90 2,74 2,63 2,55 2,48 2,43 2,38 2,34 2,31 2,26 2,21 2,15 2,11 2,07 2,02 2,00 1,96 1,94 1,91 1,90 1,88 8,18 5,93 5,01 4,50 4,17 3,94 3,77 3,63 3,52 3,43 3,36 3,30 3,19 3,12 3,00 2,92 2,84 2,76 2,70 2,63 2,60 2,54 2,51 2,49 20 4,35 3,49 3,10 2,87 2,71 2,60 2,52 2,45 2,40 2,35 2,31 2,26 2,23 2,18 2,12 2,08 2,08 1,99 1,96 1,92 1,90 1,87 1,85 1,84	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	2,29	2,25	2,19	2,15	2,11	2,07	2,04	2,00	1,98	1,95	1,93	1,92
8,18 5,93 5,01 4,50 4,17 3,94 3,77 3,63 3,52 3,43 3,36 3,30 3,19 3,12 3,00 2,92 2,84 2,76 2,70 2,63 2,60 2,54 2,51 2,49 2  4,35 3,49 3,10 2,87 2,71 2,60 2,52 2,45 2,40 2,35 2,31 2,26 2,23 2,18 2,12 2,08 2,08 1,99 1,96 1,92 1,90 1,87 1,85 1,84		8,28	6,01	5,09	4,58	4,25	4,01	3,85	3,71	3,60	3,51	3,44	3,37	3,27	3,19	3,07	3,00	2,91	2,83	2,78	2,71	2,68	2,62	2,59	2,57
8,18 5,93 5,01 4,50 4,17 3,94 3,77 3,63 3,52 3,43 3,36 3,30 3,19 3,12 3,00 2,92 2,84 2,76 2,70 2,63 2,60 2,54 2,51 2,49 2  4,35 3,49 3,10 2,87 2,71 2,60 2,52 2,45 2,40 2,35 2,31 2,26 2,23 2,18 2,12 2,08 2,08 1,99 1,96 1,92 1,90 1,87 1,85 1,84	19	4.38	3 52	3 13	2 90	2 74	2 63	2.55	2.48	2 43	2.38	2 34	2.31	2.26	2 21	2 15	2 11	2.07	2.02	2 00	1.96	1 94	1 91	1.90	1.88
20 4,35 3,49 3,10 2,87 2,71 2,60 2,52 2,45 2,40 2,35 2,31 2,26 2,23 2,18 2,12 2,08 2,08 1,99 1,96 1,92 1,90 1,87 1,85 1,84		<u> </u>																							
		1	0,00	5,01	7,00	7,17	0,04	5,11	0,00	0,02												2,00	2,04	۱ ک, ے	_,⊤∂
8,10 5,85 4,94 4,43 4,10 3,87 3,71 3,56 3,45 3,37 3,30 3,23 3,13 3,05 2,94 2,86 2,77 2,69 2,63 2,56 2,53 2,47 2,44 2,42	20	· ·																		1,96	1,92	1,90	1,87	1,85	1,84
		8,10	5,85	4,94	4,43	4,10	3,87	3,71	3,56	3,45	3,37	3,30	3,23	3,13	3,05	2,94	2,86	2,77	2,69	2,63	2,56	2,53	2,47	2,44	2,42

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 20	2 15	2 09	2 05	2.00	1,96	1,93	1,89	1.87	1.84	1.82	1.81
	.,==	- /	- , -		- '	-		- 1	-		3,24	- '			- '		-		- '	-		,-	7-	2,36
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,47	2,40	2,35	2,30	2,26	2,23	2,18	2,13	2,07	2,03	1,98	1,93	1,91	1,87	1,84	1,81	1,80	1,78
	7,94	5,72	4,82	4,31	3,99	3,76	3,59	3,45	3,35	3,26	3,18	3,12	3,02	2,94	2,83	2,75	2,67	2,58	2,53	2,46	2,42	2,37	2,33	2,31
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,45	2,38	2,32	2,28	2,24	2,20	2,14	2,10	2,04	2,00	1,96	1,91	1,88	1,84	1,82	1,79	1,77	1,76
	7,88	5,66	4,76	4,26	3,94	3,71	3,54	3,41	3,30	3,21	3,14	3,07	2,97	2,89	2,78	2,70	2,62	2,53	2,48	2,41	2,37	2,32	2,28	2,26
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,43	2,36	2,30	2,26	2,22	2,18	2,13	2,09	2,02	1,98	1,94	1,89	1,86	1,82	1,80	1,76	1,74	1,73
	7,82	5,61	4,72	4,22	3,90	3,67	3,50	3,36	3,25	3,17	3,09	3,03	2,93	2,85	2,74	2,66	2,58	2,49	2,44	2,36	2,33	2,27	2,23	2,21
25	4,24	3,38	2,99	2,76	2,60	2,49	2,41	2,34	2,28	2,24	2,20	2,16	2,11	2,06	2,00	1,96	1,92	1,87	1,84	1,80	1,77	1,74	1,72	1,71
	7,77	5,57	4,68	4,18	3,86	3,63	3,46	3,32	3,21	3,13	3,05	2,99	2,89	2,81	2,70	2,62	2,54	2,45	2,40	2,32	2,29	2,23	2,19	2,17
26	4,22	3,37	2,89	2,74	2,59	2,47	2,39	2,32	2,27	2,22	2,18	2,15	2,10	2,05	1,99	1,95	1,90	1,85	1,82	1,78	1,76	1,72	1,70	1,69
	7,72	5,53	4,64	4,14	3,82	3,59	3,42	3,29	3,17	3,09	3,02	2,96	2,86	2,77	2,66	2,58	2,50	2,41	2,36	2,28	2,25	2,19	2,15	2,13
27	4,21	3,35	2,96	2,73	2,57	2,46	2,37	2,30	2,25	2,20	2,16	2,13	2,08	2,03	1,97	1,93	1,88	1,84	1,80	1,76	1,74	1,71	1,68	1,67
	7,68	5,49	4,60	4,11	3,79	3,56	3,39	3,26	3,14	3,06	2,98	2,93	2,83	2,74	2,63	2,55	2,47	2,38	2,33	2,25	2,21	2,16	2,12	2,10
28	4,20	3,34	2,95	2,71	2,56	2,44	2,36	2,29	3,24	2,19	2,15	2,12	2,06	2,02	1,96	1,91	1,87	1,81	1,78	1,75	1,72	1,69	1,67	1,65
	7,64	5,45	4,57	4,07	3,76	3,53	3,36	3,23	3,11	3,03	2,95	2,90	2,80	2,71	2,60	2,52	2,44	2,35	2,30	2,22	2,18	2,13	2,09	2,06
29	4,18	3,33	2,93	2,70	2,54	2,43	2,35	2,28	2,22	2,18	2,14	2,10	2,05	2,00	1,94	1,90	1,85	1,80	1,77	1,73	1,71	1,68	1,65	1,64
	7,60	5,52	4,54	4,04	3,73	3,50	3,33	3,20	3,08	3,00	2,92	2,87	2,77	2,68	2,57	2,49	2,41	2,32	2,27	2,19	2,15	2,10	2,06	2,03
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,34	2,27	2,21	2,16	2,12	2,09	2,04	1,99	1,93	1,89	1,84	1,79	1,76	1,72	1,69	1,66	1,64	1,62
	7,56	5,39	4,51	4,02	3,70	3,47	3,30	3,17	3,06	2,98	2,90	2,84	2,74	2,66	2,55	2,47	2,38	2,29	2,24	2,16	2,13	2,07	2,03	2,01
32	4,15	3,30	2,90	2,67	2,51	2,40	2,32	2,25	2,19	2,14	2,10	2,07	2,02	1,97	1,91	1,86	1,82	1,76	1,74	1,69	1,67	1,64	1,61	1,59
	7,50	5,34	4,46	3,97	3,66	3,42	3,25	3,12	3,01	2,94	2,86	2,80	2,70	2,62	2,51	2,42	2,34	2,25	2,20	2,12	2,08	2,02	1,98	1,96
34	4,13	3,28	2,88	2,65	2,49	2,38	2,30	2,23	2,17	2,12	2,08	2,05	2,00	1,95	1,89	1,84	1,80	1,74	1,71	1,67	1,64	1,61	1,59	1,57
	7,44	5,29	4,42	3,93	3,61	3,38	3,21	3,08	2,97	2,89	2,82	2,76	2,66	2,58	2,47	2,38	2,30	2,21	2,15	2,08	2,04	1,98	1,94	1,91
36	4,11	3,26	2,80	2,63	2,48	2,36	2,28	2,21	2,15	2,10		- '	1,89		- '		1,78	1,72	1,69	1,65	1,62	1,59	1,56	1,55
	7,39	5,25	4,38	3,89	3,58	3,35	3,18	3,04	2,94	2,86	2,78	2,72	2,62	2,54	2,43	2,35	2,26	2,17	2,12	2,04	2,00	1,94	1,90	1,87
38	4,10	3,25	2,85	2,62	2,46	2,35	2,26	- 1	2,14	2,09		,.	1,96	,-	,	,	, -	1,71	7-	1,63	1,60	1,57	1,54	1,53
	7,35	5,21	4,34	3,86	3,54	3,32	3,15	3,02	2,91	2,82	2,75	2,69	2,59	2,51	2,40	2,32	2,22	2,14	2,08	2,00	1,97	1,90	1,86	1,84
40	.,	3,23	2,84	2,61	, .	2,34	2,25	- 1	-	2,07		- '	1,95		1,84		1,74	1,69	1,66	1,61	1,59	1,55	1,53	1,51
	7,31	5,18	4,31	3,83	3,51	3,29	3,12	2,99	2,88	2,80	2,73	2,66	256,00	2,49	2,37	2,29	2,20	2,11	2,05	1,97	1,94	1,88	1,84	1,81
42	4,07																							
	1,21	5,15	4,29	3,80	3,49	3,26	3,10	2,96	2,86	2,77	2,70	2,64	2,54	2,46	2,35	2,26	2,17	2,08	2,02	1,94	1,91	1,85	1,80	1,78
44	,										2,01													1,48
		5,12	4,26								2,68												1,78	1,/5
46			2,81								2,00												1,48	
											2,66													
48	4,04										1,99													
											2,64													
50											1,98													
	7,17	5,06	4,20	3,/2	3,44	3,18	3,02	2,88	2,/8	2,70	2,62	2,56	2,16	2,39	2,26	2,18	2,10	2,00	1,91	1,86	1,82	1,/6	1,/1	1,68

VV	3,84 6,64							1,94 2,51												1,28 1,41			1,11	1,00
$\otimes$								2,53													1,38		1,19	
1000																				1,30				1,08
	6,70	4,66	3,83	3,36	3,06	2,85	2,69	2,55	2,46	2,37	2,29	2,23	2,12	2,04	1,92	1,84	1,74	1,64	1,57	1,47	1,42	1,32	1,24	1,19
400	3,86	3,02						1,96	,			-		-	-	,	,					- '	1,16	1,13
	6,79	4,74	3,88	3,41	3,11	2,90	2,73	2,60	2,50	2,41	2,34	2,28	2,17	2,09	1,97	1,88	1,79	1,69	1,62	1,53	1,48	1,39	1,33	1,28
200	3,86	3,04	2,65	2,41	2,26	2,14	2,05	1,98	1,92	1,87	1,83	1,80	1,74	1,69	1,62	1,57	1,52	1,45	1,42	1,35	1,32	1,26	1,22	1,19
	6,81	4,75	3,91	3,14	3,13	2,92	2,76	2,62	2,53	2,44	2,37	2,30	2,20	2,12	2,00	1,91	1,83	1,72	1,66	1,56	1,51	1,43	1,37	1,33
150	3,91	3,06	2,67	2,43	2,27	2,16	2,07	2,00	1,94	1,89	1,85	1,82	1,76	1,71	1,64	1,59	1,51	1,47	1,44	1,37	1,34	1,29	1,25	1,22
	6,81	4,78	3,94	3,17	3,17	2,95	2,79	2,65	2,56	2,17	2,40	2,33	2,23	2,15	2,03	1,94	1,85	1,75	1,68	1,59	1,54	1,46	1,40	1,37
125	3,92	3,07	2,68	2,44	2,29	2,17	2,08	2,01	1,95	1,90	1,86	1,83	1,77	1,72	1,65	1,60	1,55	1,49	1,45	1,39	1,36	1,31	1,27	1,25
	6,90	4,82	3,98	3,51	3,20	2,99	2,82	2,69	2,59	2,51	2,13	2,36	2,26	2,19	2,06	1,98	1,89	1,79	1,73	1,64	1,59	1,51	1,46	1,43
100	3,94	3,09	2,70	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03	1,97	1,92	1,88	1,85	1,79	1,75	1,68	1,63	1,57	1,51	1,18	1,12	1,39	1,34	1,30	1,28
	6,96	4,86	4,04	3,58	3,25	3,01	2,87	2,71	2,61	2,55	2,18	2,11	2,32	2,21	2,11	2,03	1,94	1,84	1,78	1,70	1,65	1,57	1,52	1,49
80	3,96	3,11	2,72	2,18	2,33	2,21	2,12	2,05	1,99	1,95	1,91	1,88	1,82	1,77	1,70	1,65	1,60	1,51	1,51	1,45	1,42	1,38	1,35	1,32
	7,01	4,92	4,08	3,60	3,29	3,07	2,91	2,77	2,67	2,59	2,51	2,45	2,35	2,28	2,15	2,07	1,98	1,88	1,82	1,74	1,69	1,63	1,56	1,53
70	3,98	3,13	2,74	2,50	2,35	2,32	2,11	2,07	2,01	1,97	1,93	1,89	1,81	1,79	1,72	1,67	1,62	1,56	1,53	1,47	1,45	1,40	1,37	1,35
	7,01	4,95	4,10	3,62	3,31	3,09	2,93	2,79	2,70	2,61	2,51	2,47	2,37	2,30	2,18	2,09	2,00	1,90	1,81	1,76	1,71	1,61	1,60	1,56
65	3,99	3,14	2,75	2,51	2,36	2,21	2,15	2,08	2,02	1,98	1,91	1,90	1,85	1,80	1,73	1,68	1,63	1,57	1,51	1,49	1,46	1,42	1,39	1,37
	7,08	4,98	4,13	3,63	3,31	3,12	2,95	2,82	2,72	2,03	2,36	2,30	2,10	2,32	2,20	2,12	2,03	1,93	1,87	1,79	1,71	1,68	1,63	1,60
60	4,00	3,15	2,76	2,52	2,37	2,25	2,17	2,10	2,01	1,99	1,95	1,92	1,86	1,81	1,75	1,70	1,65	1,59	1,56	1,50	1,18	1,44	1,41	1,39
	7,12	5,01	4,16	3,68	3,37	3,15	2,98	2,85	2,75	2,66	2,59	2,53	2,43	2,35	2,23	2,15	2,00	1,96	1,90	1,82	1,78	1,71	1,66	1,64
55	4,02	3,17	2,78	2,51	3,38	2,27	2,18	2,11	2,05	2,00	1,97	1,93	1,88	1,83	1,76	1,72	1,67	1,61	1,58	1,52	1,50	1,46	1,43	1,41

## DISTRIBUSI NILAI t<sub>tabel</sub>

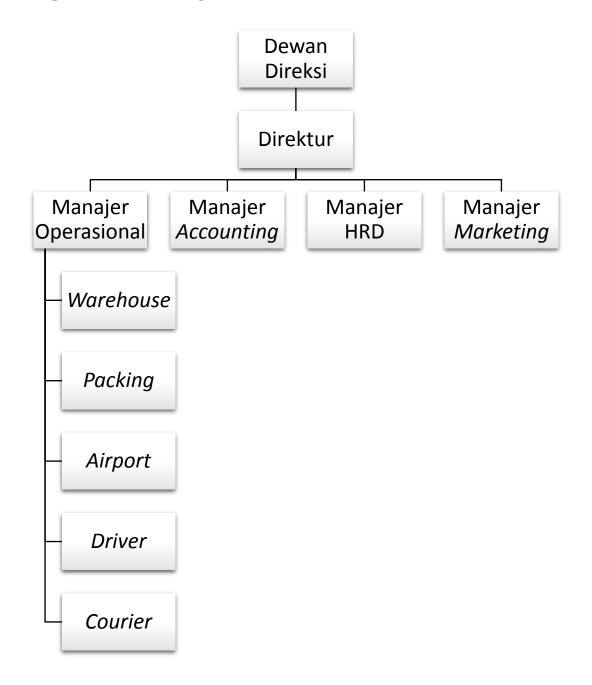
1         3.078         6.314         12.71         31.82         63.66           2         1.886         2.920         4.303         6.965         9.925           3         1.638         2.353         3.182         4.541         5.841           4         1.533         2.132         2.776         3.747         4.604           5         1.476         2.015         2.571         3.365         4.032           6         1.440         1.943         2.447         3.143         3.707           7         1.415         1.895         2.365         2.998         3.499           8         1.397         1.860         2.306         2.896         3.355           9         1.383         1.833         2.262         2.821         3.250           10         1.372         1.812         2.228         2.764         3.169           11         1.363         1.796         2.201         2.718         3.106           12         1.356         1.782         2.179         2.681         3.055           13         1.350         1.771         2.160         2.650         3.012           14         1.341	d.f	<b>t</b> 0.10	<b>t</b> 0.05	<b>t</b> 0.025	<b>t</b> o.01	<b>t</b> o.005
3         1.638         2.353         3.182         4.541         5.841           4         1.533         2.132         2.776         3.747         4.604           5         1.476         2.015         2.571         3.365         4.032           6         1.440         1.943         2.447         3.143         3.707           7         1.415         1.895         2.365         2.998         3.499           8         1.397         1.860         2.306         2.896         3.355           9         1.383         1.833         2.262         2.821         3.250           10         1.372         1.812         2.228         2.764         3.169           11         1.363         1.796         2.201         2.718         3.066           12         1.356         1.782         2.179         2.681         3.055           13         1.350         1.771         2.160         2.650         3.012           14         1.341         1.753         2.131         2.602         2.977           15         1.341         1.753         2.131         2.602         2.947           16         1.337 <td>1</td> <td>3.078</td> <td>6.314</td> <td>12.71</td> <td>31.82</td> <td>63.66</td>	1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
4         1.533         2.132         2.776         3.747         4.604           5         1.476         2.015         2.571         3.365         4.032           6         1.440         1.943         2.447         3.143         3.707           7         1.415         1.895         2.365         2.998         3.499           8         1.397         1.860         2.306         2.896         3.355           9         1.383         1.833         2.262         2.821         3.250           10         1.372         1.812         2.228         2.764         3.169           11         1.363         1.796         2.201         2.718         3.106           12         1.356         1.782         2.179         2.681         3.055           13         1.350         1.771         2.160         2.650         3.012           14         1.345         1.761         2.145         2.624         2.977           15         1.341         1.753         2.131         2.602         2.947           16         1.337         1.746         2.120         2.583         2.921           17         1.333 </td <td>2</td> <td>1.886</td> <td>2.920</td> <td>4.303</td> <td>6.965</td> <td>9.925</td>	2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
5         1.476         2.015         2.571         3.365         4.032           6         1.440         1.943         2.447         3.143         3.707           7         1.415         1.895         2.365         2.998         3.499           8         1.397         1.860         2.306         2.896         3.355           9         1.383         1.833         2.262         2.821         3.250           10         1.372         1.812         2.228         2.764         3.169           11         1.363         1.796         2.201         2.718         3.106           12         1.356         1.782         2.179         2.681         3.055           13         1.350         1.771         2.160         2.650         3.012           14         1.345         1.761         2.145         2.624         2.977           15         1.341         1.753         2.131         2.602         2.947           16         1.337         1.746         2.120         2.583         2.921           17         1.333         1.740         2.110         2.552         2.878           18         1.329<	3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
6       1.440       1.943       2.447       3.143       3.707         7       1.415       1.895       2.365       2.998       3.499         8       1.397       1.860       2.306       2.896       3.355         9       1.383       1.833       2.262       2.821       3.250         10       1.372       1.812       2.228       2.764       3.169         11       1.363       1.796       2.201       2.718       3.106         12       1.356       1.782       2.179       2.681       3.055         13       1.350       1.771       2.160       2.650       3.012         14       1.345       1.761       2.145       2.624       2.977         15       1.341       1.753       2.131       2.602       2.947         16       1.337       1.746       2.120       2.583       2.921         17       1.333       1.740       2.110       2.567       2.898         18       1.330       1.734       2.101       2.552       2.878         19       1.328       1.725       2.086       2.528       2.845         21       1.323	4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
7         1.415         1.895         2.365         2.998         3.499           8         1.397         1.860         2.306         2.896         3.355           9         1.383         1.833         2.262         2.821         3.250           10         1.372         1.812         2.228         2.764         3.169           11         1.363         1.796         2.201         2.718         3.006           12         1.356         1.782         2.179         2.681         3.055           13         1.350         1.771         2.160         2.650         3.012           14         1.345         1.761         2.145         2.624         2.977           15         1.341         1.753         2.131         2.602         2.947           16         1.337         1.746         2.120         2.583         2.921           17         1.333         1.740         2.110         2.567         2.898           18         1.330         1.734         2.101         2.552         2.878           19         1.328         1.725         2.086         2.528         2.845           21         1.32	5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
8       1.397       1.860       2.306       2.896       3.355         9       1.383       1.833       2.262       2.821       3.250         10       1.372       1.812       2.228       2.764       3.169         11       1.363       1.796       2.201       2.718       3.106         12       1.356       1.782       2.179       2.681       3.055         13       1.350       1.771       2.160       2.650       3.012         14       1.345       1.761       2.145       2.624       2.977         15       1.341       1.753       2.131       2.602       2.947         16       1.337       1.746       2.120       2.583       2.921         17       1.333       1.740       2.110       2.567       2.898         18       1.330       1.734       2.101       2.552       2.878         19       1.328       1.729       2.093       2.539       2.861         20       1.325       1.725       2.086       2.528       2.845         21       1.323       1.711       2.080       2.518       2.819         23       1.319	6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
9       1.383       1.833       2.262       2.821       3.250         10       1.372       1.812       2.228       2.764       3.169         11       1.363       1.796       2.201       2.718       3.106         12       1.356       1.782       2.179       2.681       3.055         13       1.350       1.771       2.160       2.650       3.012         14       1.345       1.761       2.145       2.624       2.977         15       1.341       1.753       2.131       2.602       2.947         16       1.337       1.746       2.120       2.583       2.921         17       1.333       1.740       2.110       2.567       2.898         18       1.330       1.734       2.101       2.552       2.878         19       1.328       1.729       2.093       2.539       2.861         20       1.325       1.725       2.086       2.528       2.845         21       1.323       1.721       2.080       2.518       2.831         22       1.321       1.717       2.074       2.508       2.819         23       1.319	7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
10         1.372         1.812         2.228         2.764         3.169           11         1.363         1.796         2.201         2.718         3.106           12         1.356         1.782         2.179         2.681         3.055           13         1.350         1.771         2.160         2.650         3.012           14         1.345         1.761         2.145         2.624         2.977           15         1.341         1.753         2.131         2.602         2.947           16         1.337         1.746         2.120         2.583         2.921           17         1.333         1.740         2.110         2.567         2.898           18         1.330         1.734         2.101         2.552         2.878           19         1.328         1.729         2.093         2.539         2.861           20         1.325         1.725         2.086         2.528         2.845           21         1.323         1.721         2.080         2.518         2.831           22         1.321         1.717         2.074         2.508         2.819           23         1	8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
11       1.363       1.796       2.201       2.718       3.106         12       1.356       1.782       2.179       2.681       3.055         13       1.350       1.771       2.160       2.650       3.012         14       1.345       1.761       2.145       2.624       2.977         15       1.341       1.753       2.131       2.602       2.947         16       1.337       1.746       2.120       2.583       2.921         17       1.333       1.740       2.110       2.567       2.898         18       1.330       1.734       2.101       2.552       2.878         19       1.328       1.729       2.093       2.539       2.861         20       1.325       1.725       2.086       2.528       2.845         21       1.323       1.721       2.080       2.518       2.831         22       1.321       1.717       2.074       2.508       2.819         23       1.319       1.714       2.069       2.500       2.807         24       1.318       1.711       2.064       2.492       2.797         25       1.316 <td>9</td> <td>1.383</td> <td>1.833</td> <td>2.262</td> <td>2.821</td> <td>3.250</td>	9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
12         1.356         1.782         2.179         2.681         3.055           13         1.350         1.771         2.160         2.650         3.012           14         1.345         1.761         2.145         2.624         2.977           15         1.341         1.753         2.131         2.602         2.947           16         1.337         1.746         2.120         2.583         2.921           17         1.333         1.740         2.110         2.567         2.898           18         1.330         1.734         2.101         2.552         2.878           19         1.328         1.729         2.093         2.539         2.861           20         1.325         1.725         2.086         2.528         2.845           21         1.323         1.721         2.080         2.518         2.831           22         1.321         1.717         2.074         2.508         2.819           23         1.319         1.714         2.069         2.500         2.807           24         1.318         1.711         2.064         2.492         2.797           25         1	10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
13         1.350         1.771         2.160         2.650         3.012           14         1.345         1.761         2.145         2.624         2.977           15         1.341         1.753         2.131         2.602         2.947           16         1.337         1.746         2.120         2.583         2.921           17         1.333         1.740         2.110         2.567         2.898           18         1.330         1.734         2.101         2.552         2.878           19         1.328         1.729         2.093         2.539         2.861           20         1.325         1.725         2.086         2.528         2.845           21         1.323         1.721         2.080         2.518         2.831           22         1.321         1.717         2.074         2.508         2.819           23         1.319         1.714         2.069         2.500         2.807           24         1.318         1.711         2.064         2.492         2.797           25         1.316         1.708         2.050         2.479         2.779           26         1	11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
14         1.345         1.761         2.145         2.624         2.977           15         1.341         1.753         2.131         2.602         2.947           16         1.337         1.746         2.120         2.583         2.921           17         1.333         1.740         2.110         2.567         2.898           18         1.330         1.734         2.101         2.552         2.878           19         1.328         1.729         2.093         2.539         2.861           20         1.325         1.725         2.086         2.528         2.845           21         1.323         1.721         2.080         2.518         2.831           22         1.321         1.717         2.074         2.508         2.819           23         1.319         1.714         2.069         2.500         2.807           24         1.318         1.711         2.064         2.492         2.797           25         1.316         1.708         2.060         2.485         2.779           26         1.315         1.706         2.056         2.479         2.779           27         1	12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
15         1.341         1.753         2.131         2.602         2.947           16         1.337         1.746         2.120         2.583         2.921           17         1.333         1.740         2.110         2.567         2.898           18         1.330         1.734         2.101         2.552         2.878           19         1.328         1.729         2.093         2.539         2.861           20         1.325         1.725         2.086         2.528         2.845           21         1.323         1.721         2.080         2.518         2.831           22         1.321         1.717         2.074         2.508         2.819           23         1.319         1.714         2.069         2.500         2.807           24         1.318         1.711         2.064         2.492         2.797           25         1.316         1.708         2.060         2.485         2.787           26         1.315         1.706         2.056         2.479         2.779           27         1.314         1.703         2.052         2.473         2.771           28         1	13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
16         1.337         1.746         2.120         2.583         2.921           17         1.333         1.740         2.110         2.567         2.898           18         1.330         1.734         2.101         2.552         2.878           19         1.328         1.729         2.093         2.539         2.861           20         1.325         1.725         2.086         2.528         2.845           21         1.323         1.721         2.080         2.518         2.831           22         1.321         1.717         2.074         2.508         2.819           23         1.319         1.714         2.069         2.500         2.807           24         1.318         1.711         2.064         2.492         2.797           25         1.316         1.708         2.060         2.485         2.787           26         1.315         1.706         2.056         2.479         2.779           27         1.314         1.703         2.052         2.473         2.771           28         1.313         1.701         2.048         2.467         2.763           29         1	14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
17       1.333       1.740       2.110       2.567       2.898         18       1.330       1.734       2.101       2.552       2.878         19       1.328       1.729       2.093       2.539       2.861         20       1.325       1.725       2.086       2.528       2.845         21       1.323       1.721       2.080       2.518       2.831         22       1.321       1.717       2.074       2.508       2.819         23       1.319       1.714       2.069       2.500       2.807         24       1.318       1.711       2.064       2.492       2.797         25       1.316       1.708       2.060       2.485       2.787         26       1.315       1.706       2.056       2.479       2.779         27       1.314       1.703       2.052       2.473       2.771         28       1.313       1.701       2.048       2.467       2.763         29       1.311       1.699       2.045       2.462       2.756	15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
18     1.330     1.734     2.101     2.552     2.878       19     1.328     1.729     2.093     2.539     2.861       20     1.325     1.725     2.086     2.528     2.845       21     1.323     1.721     2.080     2.518     2.831       22     1.321     1.717     2.074     2.508     2.819       23     1.319     1.714     2.069     2.500     2.807       24     1.318     1.711     2.064     2.492     2.797       25     1.316     1.708     2.060     2.485     2.787       26     1.315     1.706     2.056     2.479     2.779       27     1.314     1.703     2.052     2.473     2.771       28     1.313     1.701     2.048     2.467     2.763       29     1.311     1.699     2.045     2.462     2.756	16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
19     1.328     1.729     2.093     2.539     2.861       20     1.325     1.725     2.086     2.528     2.845       21     1.323     1.721     2.080     2.518     2.831       22     1.321     1.717     2.074     2.508     2.819       23     1.319     1.714     2.069     2.500     2.807       24     1.318     1.711     2.064     2.492     2.797       25     1.316     1.708     2.060     2.485     2.787       26     1.315     1.706     2.056     2.479     2.779       27     1.314     1.703     2.052     2.473     2.771       28     1.313     1.701     2.048     2.467     2.763       29     1.311     1.699     2.045     2.462     2.756	17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
20       1.325       1.725       2.086       2.528       2.845         21       1.323       1.721       2.080       2.518       2.831         22       1.321       1.717       2.074       2.508       2.819         23       1.319       1.714       2.069       2.500       2.807         24       1.318       1.711       2.064       2.492       2.797         25       1.316       1.708       2.060       2.485       2.787         26       1.315       1.706       2.056       2.479       2.779         27       1.314       1.703       2.052       2.473       2.771         28       1.313       1.701       2.048       2.467       2.763         29       1.311       1.699       2.045       2.462       2.756	18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
21     1.323     1.721     2.080     2.518     2.831       22     1.321     1.717     2.074     2.508     2.819       23     1.319     1.714     2.069     2.500     2.807       24     1.318     1.711     2.064     2.492     2.797       25     1.316     1.708     2.060     2.485     2.787       26     1.315     1.706     2.056     2.479     2.779       27     1.314     1.703     2.052     2.473     2.771       28     1.313     1.701     2.048     2.467     2.763       29     1.311     1.699     2.045     2.462     2.756	19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
22     1.321     1.717     2.074     2.508     2.819       23     1.319     1.714     2.069     2.500     2.807       24     1.318     1.711     2.064     2.492     2.797       25     1.316     1.708     2.060     2.485     2.787       26     1.315     1.706     2.056     2.479     2.779       27     1.314     1.703     2.052     2.473     2.771       28     1.313     1.701     2.048     2.467     2.763       29     1.311     1.699     2.045     2.462     2.756	20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
23     1.319     1.714     2.069     2.500     2.807       24     1.318     1.711     2.064     2.492     2.797       25     1.316     1.708     2.060     2.485     2.787       26     1.315     1.706     2.056     2.479     2.779       27     1.314     1.703     2.052     2.473     2.771       28     1.313     1.701     2.048     2.467     2.763       29     1.311     1.699     2.045     2.462     2.756	21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
24     1.318     1.711     2.064     2.492     2.797       25     1.316     1.708     2.060     2.485     2.787       26     1.315     1.706     2.056     2.479     2.779       27     1.314     1.703     2.052     2.473     2.771       28     1.313     1.701     2.048     2.467     2.763       29     1.311     1.699     2.045     2.462     2.756	22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
25     1.316     1.708     2.060     2.485     2.787       26     1.315     1.706     2.056     2.479     2.779       27     1.314     1.703     2.052     2.473     2.771       28     1.313     1.701     2.048     2.467     2.763       29     1.311     1.699     2.045     2.462     2.756	23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
26     1.315     1.706     2.056     2.479     2.779       27     1.314     1.703     2.052     2.473     2.771       28     1.313     1.701     2.048     2.467     2.763       29     1.311     1.699     2.045     2.462     2.756	24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
27     1.314     1.703     2.052     2.473     2.771       28     1.313     1.701     2.048     2.467     2.763       29     1.311     1.699     2.045     2.462     2.756	25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
28     1.313     1.701     2.048     2.467     2.763       29     1.311     1.699     2.045     2.462     2.756	26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
29 1.311 1.699 2.045 2.462 2.756	27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
	28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
30 1.310 1.697 2.042 2.457 2.750	29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
	30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750

d.f	<b>t</b> 0.10	<b>t</b> 0.05	<b>t</b> 0.025	<b>t</b> 0.01	to.005
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640

31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744		91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738		92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733		93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728		94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724		95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719		96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715		97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712		98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708		99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704		100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701		101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698		102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695		103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692		104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690		105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687		106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685		107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682		108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680		109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678		110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676		111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674		112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672		113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670		114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668		115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667		116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665		117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663		118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662		119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660		120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620
Dari	"Table of I	l Percentage	Points of	the t-Distr	ibution " B	I iom∉	etrika Vo	ol 32 (194	1) n 300	Reproduc	ed by perm	nission of th

Dari "Table of Percentage Points of the t-Distribution." Biometrika, Vol. 32. (1941), p. 300. Reproduced by permission of the Biometrika Trustess

### Lampiran 38 Struktur Organisasi



### Lampiran 39 Sejarah, Visi & Misi Perusahaan

Berdiri pada tanggal 27 Maret 1985, PT. Sun Dewata Express atau SDE memulai kegiatan usahanya yang terpusat pada jasa pengiriman barang atau dokumen keseluruh Indonesia.Kemudian pada tahun 1986 PT. Sun Dewata Express memperluas jaringannya dengan menjadi anggota ASPERINDO (Asosiasi Perusahaan Pengiriman Ekspress Indonesia), serta menambah fungsi layanannya dengan tidak hanya berpusat pada jasa pengiriman saja tetapi juga Warehousing(pergudangan), *Product distribution* (distribusi barang), *Packing*(pengemasan) dan lain sebagainya,dengan didukung oleh para staff dan karyawan yang ahli dibidangnya sehingga resiko *Human Error* dapat diminimalisir sedini mungkin.

Hal itulah yang menjadi alasan PT. Sun Dewata Express menjadi cepat maju dan berkembang, sehingga banyak perusahaan-perusahaan besar di Indonesia menjadi mitra usaha yang permanen.

Kini, PT. Sun Dewata Express dengan total karyawan dan staff tidak kurang dari 800 orang serta jaringan perusahaan yang tersebar di seluruh Indonesia, melayani jasa pengiriman dengan cepat dan akurat.

### VISI:

- 1. Membantu masyarakat menyampaikan amanah dengan utuh,aman, dan selamat sampai tujuan
- 2. Menjaga mutu pelayanan,keutuhan,kualitas,ketepatan waktu,kemudahan transaksi dan kenyamanan konsumen
- 3. Melayani konsumen dengan ramah dan bersahabat
- 4. Menginformasikan konsumen jasa pelayanan yang dimiliki perusahaan
- 5. Selalu update mutu dan pelayanan perusahaan
- 6. Komitmen untuk memajukan perusahaan

### MISI:

- 1. Memberikan kemudahan hal jasa pengiriman pada masyarakat
- 2. Menjadi perusahaan Tuan Rumah di negeri sendiri
- 3. Membantu Negara dalam meningkatkan perekonomian

### RIWAYAT HIDUP



Kiki Rizki Anjani, lahir di Jakarta tanggal 30 Juni 1993. Anak pertama dari tiga bersaudara. Bertempat tinggal di Jl. Inpres VI No. 39 RT. 002/013 Ciledug, Tangerang. Peneliti memulai pendidikan formal di SD Negeri Larangan Utara 10 pada tahun 1999-2005. Selanjutnya, peneliti melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 110 Jakarta tahun 2005-2008.

Kemudian, peneliti menamatkan pendidikan sekolah menengah di SMA Negeri 90 Jakarta jurusan IPS pada tahun 2008-2011.

Pada tahun 2011 melalui jalur SNMPTN Undangan diterima menjadi Civitas Akademika Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.

Selama masa kuliah memiliki pengalaman Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Badan Kepegawaian Negara Jakarta dibagian Direktorat Perencanaan Kepegawaian dan Formasi, Sub Direktorat Perencanaan Formasi Pegawai. Memiliki pengalaman mengajar dalam Program Kegiatan Mengajar (PKM) di SMK Diponegoro I Jakarta Timur sebagai guru bidang studi Kearsipan.