**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TUPAI ADYAMAS INDONESIA**

****HALAMAN JUDUL

HAN JUDUL

**Oleh:**

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen**

**Universitas Islam Batik**

**Oleh:**

**ARI NUGROHO**

**NIM. 2018.020.022**

**FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS ISLAM BATIK**

**SURAKARTA**

**2022**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini setelah membaca skripsi dengan judul:  pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia.

Telah Dipertahankan Dihadapan Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta.

**ARI NUGROHO**

**2018020022**

Surakarta, Februari 2021

**Pembimbing I Pembimbing II**

**Dr. Bambang Mursito, MM Fithri Setya Marwati, SE, MM**

**Mengetahui,**

**Kepala Prodi Manajemen**

**Fithri Setya Marwati, SE, MM**

**NIDN. 0603088405**

**HALAMAN PENGESAHAN**

Telah disetujui dan disahkan dengan baik oleh Tim Penguji Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta Pada :

Tim Penguji Skripsi

1. Dr. Bambang Mursito, MM. (.......................................)

Ketua

1. Fithri Setya Marwati,SE, MM. (.......................................)

Sekertaris

1. Dra. Eny Kustiyah, MM (.......................................)

Anggota

Mengetahui,

Dekan,

Fakultas Ekonomi UNIBA Surakarta

Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM.

NIDN: 0621045901

**SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ari Nugroho

NIM : 2018020022

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia.

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang diacu dalam naskah ini secara tertulis dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surakarta,21 Februari 2021

(Ari Nugroho)

**MOTTO**

Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik, dan sesungguhnya akan kami berikan balasan

kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa

yang telah mereka kerjakan.

**(Q.S An-Nahl: 97)**

**PERSEMBAHAN**

Skripsi yang berjudul “pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia” ini, penulis persembahkan kepada:

1. Keluarga tercinta, terutama ibu dan ayah saya yang saya banggakan dan saya cintai.
2. Buat teman Jurusan Manajemen Angkatan 2018, merupakan teman mencari ilmu bersama.
3. Sahabat-Sahabat saya yang selalu mendukung, menyemangati, berjuang bersama-sama dalam suka maupun duka.
4. Keluarga besar Universitas Islam Batik Surakarta terutama bagi para Dosen Fakultas Ekonomi, terimakasih atas bimbingannya selama ini, semoga bimbingan yang saya dapatkan bisa memberi keberkahan bagi kita semua.

**KATA PENGANTAR**

Puji Syukur alhamdullilah kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah serta karunia-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripi dengan judul : “Pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia.” skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat-syarat guna memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta. Penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, untuk itu penulis ucapkan terimakasih kepada :

1. Dr. H. Amir Junaedi, SH, MH selaku Rektor Universitas Islam Batik Surakarta.
2. Dr.Ec.Dra.Hj. Istiatin, SE,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta.
3. Fithri Setya Marwati, SE, MM selaku Kepala program Studi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta dan Pembimbing II yang telah memberikan pengarahan dan dukungan selama penyusunan skripsi
4. Dr. Bambang Mursito, MM. selaku Pembimbing I yang telah memberikan pengarahan dan dukungan selama penyusunan skripsi.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmu teori maupun praktek selama perkuliahan di Universitas Islam Batik Surakarta.
6. Karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia yang telah bersedia memberi jawaban kuesioner penelitian ini.
7. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan, dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak yang membutuhkannya.

Surakarta,21 Februari 2021

Penulis

(Ari Nugroho)

DAFTAR ISI

[HALAMAN JUDUL i](#_Toc93299844)

[HALAMAN PERSETUJUAN ii](#_Toc93299845)

[HALAMAN PENGESAHAN iii](#_Toc93299846)

[SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI iv](#_Toc93299847)

[MOTTO v](#_Toc93299848)

[PERSEMBAHAN vi](#_Toc93299849)

[KATA PENGANTAR vii](#_Toc93299850)

[DAFTAR ISI ix](#_Toc93299851)

[DAFTAR TABEL xii](#_Toc93299852)

[DAFTAR GAMBAR xiii](#_Toc93299853)

[DAFTAR LAMPIRAN xiv](#_Toc93299854)

[Abstrak xvi](#_Toc93299855)

[BAB I PENDAHULUAN 1](#_Toc93299857)

[A. Latar belakang 1](#_Toc93299858)

[B. Rumusan Masalah 4](#_Toc93299859)

[C. Batasan Masalah 4](#_Toc93299860)

[D. Tujuan Penelitian 5](#_Toc93299861)

[E. Manfaat Penelitian 5](#_Toc93299862)

[BAB II TINJAUAN PUSTAKA 8](#_Toc93299864)

[A. Kinerja karyawan 8](#_Toc93299865)

[1. Pengertian kinerja 8](#_Toc93299866)

[2. Pengukuran kinerja 9](#_Toc93299867)

[3. Indikator Kinerja 10](#_Toc93299868)

[B. Kompetensi 11](#_Toc93299869)

[1. Pengertian kompetensi 11](#_Toc93299870)

[2. Komponen kompetensi 11](#_Toc93299871)

[3. Indikator kompetensi 12](#_Toc93299872)

[C. Motivasi 13](#_Toc93299873)

[1. Pengertian motivasi 13](#_Toc93299874)

[2. Hal-hal pemberian motivasi 14](#_Toc93299875)

[3. Indikator Motivasi 15](#_Toc93299876)

[D. Disiplin kerja 17](#_Toc93299877)

[1. Pengertian disiplin kerja 17](#_Toc93299878)

[2. Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja 18](#_Toc93299879)

[3. Indikator disiplin kerja 20](#_Toc93299880)

[F. Penelitian yang relevan 22](#_Toc93299881)

[G. Kerangka Berpikir 25](#_Toc93299882)

[H. Hipotesis 26](#_Toc93299883)

[BAB III METODOLOGI PENELITIAN 26](#_Toc93299885)

[A. Desain Penelitian 26](#_Toc93299886)

[B. Tempat dan waktu penelitian 26](#_Toc93299887)

[C. Populasi dan Sampel 27](#_Toc93299888)

[D. Jenis Dan Sumber Data 29](#_Toc93299889)

[E. Teknik Pengumpulan Data 29](#_Toc93299890)

[F. Definisi Operasional Variabel 30](#_Toc93299891)

[BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISA DATA 40](#_Toc93299893)

[A. Deskripsi Objek Penelitian 40](#_Toc93299894)

[B. Deskriptif Responden 41](#_Toc93299895)

[C. Hasil Analisa Data 44](#_Toc93299898)

[1. Uji Asumsi Klasik 44](#_Toc93299899)

[2. Uji Regresi Linier Berganda 47](#_Toc93299900)

[3. Uji Hipotesa 49](#_Toc93299901)

[4. Uji Koefisien Determinasi (R2) 55](#_Toc93299902)

[D. Pembahasan 56](#_Toc93299903)

[BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 60](#_Toc93299905)

[A. Kesimpulan 60](#_Toc93299906)

[B. Saran 61](#_Toc93299907)

# DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Peneliti Terdahulu Yang Relevan 23

Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel33

Tabel III.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) 35

Tabel III.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1) ………..…………....36

Tabel III.4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2) 36

Tabel III.5 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3) 37

Tabel III.6 Hasil Uji Reliabilitas 38

Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 48

Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 49

Tabel IV.3 Hasil Uji Normalitas 59

Tabel IV.4 Hasil Uji Multikolinearitas 52

Tabel IV.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas 53

Tabel IV.6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda 54

Tabel IV.7 Hasil Uji F Test 55

Tabel IV.8 Hasil Uji t Test 58

Tabel IV.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2) 62

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar II. 1 Kerangka Berpikir26

Gambar III. 1 Kurva Normal Uji F42

Gambar III. 2 Kurva Normal Uji t 44

Gambar IV. 1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin49

Gambar IV. 2 Karakteristik Berdasarkan Usia49

Gambar IV. 3 Histogram Uji Normalitas 51

Gambar IV. 4 Grafik Normal P-P Plot 51

Gambar IV. 5 Hasil Uji Heterokedastisitas 53

Gambar IV. 6 Kurva Normal Uji F 56

Gambar IV. 7 Kurva Normal Uji t Kompetensi59

Gambar IV. 8 Kurva Normal Uji t Motivasi 60

Gambar IV. 9 Kurva Normal Uji t Disiplin Kerja61

**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner Pertanyaan

Lampiran 2 Data pertanyaaan responden

Lampiran 3 Tabulasi 20 Responden

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 5Tabulasi 20 Responden

Lampiran 6 Hasil Uji Normalitas

Lampiran 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Lampiran 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Lampiran 9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Lampiran 10 Hasil Uji F test

Lampiran 11 Hasil Uji t test

Lampiran 12 Hasil Uji Determinasi (R2)

***Abstrack***

Ari Nugroho, 2018020022, *Title: “The Influence Of Competency, Motivation And Work Discipline On Employee Performance Of PT. Tupai Adyamas Indonesia ”Thesis, Faculty Of Management Economy, Islamic University Of Batik Surakarta*, 2021.

*Human resources are the most important factor in business The main challenge who controls the present and who will date is how to prepare qualified, innovative and highly creative human resources. This study aims to test the competence, motivation and work discipline of employees' performance at PT. Tupai Adyamas Indonesia.*

*This research uses quantitative research, the research method used is multiple linear regression analysis with SPSS version 26. Primary data in this study are the results of a questionnaire to employees of PT. Tupai Adyamas Indonesia. The data techniques used in this research are observation, interview, questionnaire and employee documentation of PT. Tupai Adyamas Indonesia. The data analysis techniques in this study included several data compilation, validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression hypothesis test, f test, t test and determination test.*

*The results of the study show that the variables of competence, motivation and work discipline together or simultaneously have a significant effect on the performance of employees of PT. Tupai Adyamas Indonesia. Competence has a significant influence on the performance of employees of PT. Tupai Adyamas Indonesia. Motivation has a significant and significant effect on the performance of employees of PT. Tupai Adyamas Indonesia. Work discipline has an effect and is significant on the performance of the employees of PT. Tupai Adyamas Indonesia. Employee performance variables can study competency, motivation and work discipline variables by 48.5% and the other, motivation by other variables.*

*Key words: performance, competence, motivation, work discipline*

**Abstrak**

Ari Nugroho, 2018020022, Judul: “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia” Skripsi, prodi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Batik Surakarta, 2021.

Sumber daya manusia faktor terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan perusahaan. Tantangan utama yang dihadapi masa sekarang dan yang akan dating, bagaimana mempersiapkan SDM yang berkualitas, inovatif dan mempunyai kreatifitas tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, metode penelitian yang digunakan Analisis regresi linier berganda dengan SPSS versi 26. Data primer dalam studi ini adalah hasil dari kuesioner kepada karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia. Teknik analisis data dalam studi ini termasuk beberapa penyusunan data, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji hipotesis regresi linier berganda, uji f, uji t dan uji determinasi.

Hasil studi ini adalah variabel kompetensi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kepada karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia. Kompetensi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja kepada karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia. Motivasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia. Disiplin kerja mempunyai berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia. Variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, motivasi dan disiplin kerja sebesar 48,5% dan yang lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Kata kunci: kinerja, kompetensi, motivasi, disiplin kerja

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar belakang**

Menghadapi era persaingan yang semakin kompetitif, masalah sumber daya manusia menjadi perhatian utama bagi perusahaan agar tetap bertahan. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusianya (Aryana & Winoto, 2017). Menurut Hafid, (2017) sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan konstribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efesien. Perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin. Sumber daya manusia faktor terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan perusahaan. Tantangan utama yang dihadapi masa sekarang dan yang akan dating, bagaimana mempersiapkan SDM yang berkualitas, inovatif dan mempunyai kreatifitas tinggi (Sari, 2014). Menurut (Anggriawan *et al*., 2015) Sumber daya manusia aset paling berharga untuk keberlangsungan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dari pemberdayaan sumber daya manusia yang optimal akan mendukung roda penggerak utama pada hasil yang diperoleh perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari proses rekruitmen, pelatihan sampai proses kerja dilapangan. Pengelolaan sumber daya manusia yang harus matang, nantinya akan menentukkan kelangsungan perusahaan. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pemimpinan, karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen bagian perusahaan (Ardiana, 2017).

Perusahaan berupaya memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara maksimal dengan harapan operasional perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan perusahaan mampu bersaing, sehingga kinerja karyawan mampu mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai (Sahangggamu & Mandey, 2014)

Kompetensi seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. kompetensi sebagai kemampuan dan kewenangan menjalankan tanggungjawabnya (Hafid, 2017). Menurut (Mufidah *et al*.,2014) Kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sangat berkaitan erat dengan kemampuan profesionalitas karyawan. Kualitas karyawan tercermin dalam menjalankan fungsi, peran dan tugasnya. Kompetensi karyawan yang terdiri dari pengetahuan, kemampuan/ keterampilan, sikap, situasi. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompeten di bidangnya.

Motivasi yang terdapat pada karyawan dapat menjadi daya dorong yang ada didalam diri seseorang. Dengan adanya motivasi yang tepat maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawandan tujuan perusahaan dapat tercapai (Anggriawan *et al*., 2015). Motivasi kerja dapat meningkatkan suatu efektifitas kerja karyawan, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya (Rozalia *et al*., 2015).

Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin karyawan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus. Kinerja sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan (Sahangggamu & Mandey, 2014).

PT. Tupai Adyamas Indonesia perusahaan memproduksi pakain jadi yang didistribusikan ke mancanegara yang membutuhkan karyawan yang mempunyai kompetensi yang baik untuk bisa diandalkan dalam proses operasional perusahaan. Kendala bagian operator jahitkurang memperhatikaan disiplin kerja, karyawan lama yang malas terhadap pekerjaanya dan kompetensi setiap karyawan yang belum sesuai dibidangnya. Observasi awal di rumah PT. Tupai Adyamas Indonesia, ternyata masih ada beberapa kayawan yang belum menjalankan tugasnya dengan baik. Hal ini terlihat ketika karyawan yang tidak sesuai dengan kompetensinya. Karyawan yang berangkatnya terlambat, istirahat yang terlalu lama, kurangnya motivasi dalam proses pekerjaan yang baik.

Uraian di atas bahwa penulis berpendapat tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia”.

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

* + 1. Apakah kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia?
    2. Apakah kompetensi terhadap berpengaruh kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia?
    3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia?
    4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia?

1. **Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi, antara lain:

1. Penelitian ini variabel dibatasi tiga variabel yaitu kompetensi, motivasi dan disiplin kerja*.*
2. Penelitian hanya dilakukan kepada karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia Boyolali.
3. **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

* + 1. Mengetahui dan menjelaskan variabel kompetensi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia.
    2. Mengetahui dan menjelaskan variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia.
    3. Mengetahui dan menjelaskan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia.
    4. Mengetahui dan menjelaskan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia.

1. **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

* + 1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja yang berhubungan dengan kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

* + 1. Manfaat praktis

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan referensi bagi peneliti sebagai bahan riset selanjutnya agar meminimalkan batasan hasil penelitian. Riset berikutnya dapat lebih memperluas pengalaman dan pengetahuan dalam pengambilan keputusan penentuan pengelolaan SDM.

1. Bagi perusahaan

Diharapkan bagi PT. Tupai Adyamas Indonesia dapat menambah informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan mutu perbaikan yang baik dan bisa berkembang.

1. Bagi dunia akademik

Hasil penelitian dapat memberikan kontribusi riset di bidang manajemen pemasaran dan digunakan untuk mengembangkan wawasan berkenaan dengan manajemen pemasaran. Dapat dijadikan sebagai referensi dan tambahan informasi bagi peneliti berikutnya di bidang penelitian yang sama.

.

# BAB II

# TINJAUAN PUSTAKA

1. **Kinerja karyawan**
2. Pengertian kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011: 260) Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Menurut Wibowo (2010: 7) mengungkapkan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja *(performance)* merupakan hasil kerja dari seseorang maupun kelompok sesuai dengan wewenang serta tanggung jawabnya dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan sesuai dengan aturan hukum yang berlaku, legal serta tidak melanggar moral maupun etika (Uha, 2013: 212).

Menurut Rivai dan Mulyadi (2010: 12) kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok dalam melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya sehingga mendapatkan hasil yang sempurna sesuai dengan apa yang diharapkan.

Menurut Wibowo (2014: 7) kinerja bukan hanya merupakan hasil kerja atau prestasi kerja, tetapi kinerja merupakan keseluruhan dari proses dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Sesuai pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan yaitu hasil dari pekerjaan seseorang secara kualitas dan kuantitas yang harus ditunjukkan sehingga bisa diukur berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya..

1. Pengukuran kinerja

Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan /kegagalan pelksanaan kegiatan/program/kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi (Sedarmayanti, 2013: 199). Menurut Bangun (2012: 233) mengungkapkan terdapat 5 cara dalam mengukur kinerja karyawan yaitu :

1. Jumlah pekerjaan berkaitan dengan seberapa banyak pekerjaan yang harus dihasilkan oleh setiap karyawan.
2. Kualitas pekerjaan berkaitan dengan standar–standar kualitas tertentu yang harus dikerjakan oleh karyawan.
3. Ketepatan waktu berkaitan dengan batasan-batasan waktu karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya.
4. Kehadiran berkaitan dengan kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Kemampuan kerja sama berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk bisa bekerja secara berkelompok.

1. Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan yang mengacu pada penelitian (Aryana & Winoto, 2017), yaitu:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja meliputi kerapihan hasil kerja, ketelitian bekerja, kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja, tingkat kerja keras, dan tingkat kehati hatian dalam bekerja.

1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja meliputi kesesuaian jumlah output yang di hasilkan

dengan target kerja, kehadiran, ketepatan waktu dalam menjalankan tugas, ketepatan dalam jam kerja, kesalahan yang dilakukan dalam bekerja.

1. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas meliputi pengalaman, kemampuan bekerja sama, pemahaman tugas, efektifitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya dan keahlian dalam menjalankan tugas

1. Tanggung jawab

Tanggung jawab kerja meliputi ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan, kesediaan menjaga nama baik perusahaan, kesediaan untuk patuh menjalankan tugas, inisiatif, dan kepedulian terhadap tugas.

1. **Kompetensi** 
   * 1. Pengertian kompetensi

Kompetensi adalah sesuatu yang melekat dalam diri seseorang, yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya (Istiatin dan Diyah, 2016: 116). Segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki itulah yang dinamakan kompetensi (Busro, 2018: 26).

Kompetensi berdasarkan uraian diatas yaitu suatu keahlian dan kemampuan setiap karyawan atau seseorang yang dimilkinya. Pekerjaan yang ssesuai dengan kompetensinya akan bisa mengerjakan *job desk* yang diberikan oleh kebutuhan suatu perusahaan.

* + 1. Komponen kompetensi

Komponen-komponen kompetensi adalah berhubungan dengan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya (Mangkunegara, 2015: 130), yaitu terdiri dari:

1. Pengetahuan dalam bidang yang telah ditentukan.
2. Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan keahliannya
3. Keterampilan merupakan keterampilan yang menunjukkan sistem atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubugan dengan pencapaian tujuan kinerja.
   * 1. Indikator kompetensi

Indikator kompetensi (Wibowo, 2014: 283), diantaranya:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

1. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki. Selain itu pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti juga akan menambah kemampuan.

1. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya. Pengalaman dapat di kembangkan berdasarkan lamanya waktu kerja dalam perusahaan atau organisasi.

1. Karakteristik Kepribadian

Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

1. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

1. Kemampuan intelektual

Kecakapan dalam bekerja sama dan kemamupuan dalam berkomunikasi dapat meningkatkan dalam hal kompetensi.

1. Motivasi

Motivasi meliputi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia.

Keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, kemampuan intelektual dan motivasi merupakan indikator yang ditentukan untuk melihat kempetensi seseorang di dunia kerja.

1. **Motivasi**
2. Pengertian motivasi

Motivasi adalah proses mempengasruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan seuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang dialami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan (Samsudin, 2019: 281). Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya (Hafid, 2017). Motivasi kerja adalah keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan. Motivasi memiliki komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis, komponen luar adalah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya, Jadi komponen dalam adalah kebutuhan–kebutuhan yang ingin dipuaskan sedangkan komponen luar adalah tujuan yamg hendak dicapai (Sidanti, 2015).

1. Hal-hal pemberian motivasi

Pemberian motivasi merupakan kewajiban seorang pemimpin untuk meningkatkan volume dan mutu pekerja yang menjadi tanggung jawabnya (Sutrisno, 2011: 78). Hal-hal penerapan pemberian motivasi meliputi:

1. Memahami perilaku bawaaan

Memerhatikan, mengamati perilaku bawahan masing-masing untuk memudahkan dalam pemberian motivasi.

1. Harus berbuat dan berpikir realistis

Memberikan tugas kepada bawahan sesuai kemampuannya. Memotivasi harus menggunakan pertimbangaan-pertimbanggan yang logis agar dapat dikerjakan oleh bawaahan.

1. Tigkat kebutuhan setiap orang berbeda

Disebabkan karena keinginan, kecenderungan, perasaan dan harapan yang berbeda antara kebutuhan karyawan satu dengan yang lainnya.

1. Mampu menggunakan keahlian

Pemimpin diharapkan menjadi pelopor bawahannya. Diharapkan bisa melihat dan menyelesaikan masalah yang dituntut bisa mencipakan iklim menyenangkan, memberi penghargaan atau pujian, membagi tugas sesuai kemampuan, memberi kesempatan bawahan untuk maju dan berkreatif.

1. Pemberian motivasi harus mengacu pada orang

Pemberian motivasi kepada bawahannya bukan untuk dirinya sendiri. Memotivasi agar kegiatan sesuai yang diharapkan oleh pemimpin.

1. Memberi teladan

Keteladanan merupakan contoh nyata yang dapat dilihat dan disaksikan oleh bawahan. Dengan keteladanan pemimpin, bawahan dapat termotivasi bagaimana bekerja baik, berkata dan berbuat baik

1. Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut Robbins (2016: 128) dapat diukur dalam beberapa indikator yang meliputi:

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisik adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang meliputi rasa lapar, haus, berlindung dan kebutuhan fisik lainnya.

1. Kebutuhan keamanan

Kebutuhan akan rasa aman merupakan kebutuhan yang berhubungan dengan kebebasan batin, kebutuhan ini meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional. Kebutuhan ini mengarah pada bentuk kebutuhan akan keamanan dan keselamatan jiwa di tempat kerja pada saat mengerjakan pekerjaan.

1. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan yang berhubungan dengan masalah-masalah hubungan sosial. Kebutuhan ini meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.

1. Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan harga diri merupakan kebutuhan yang berhubungan dengan penilaian seseorang terhadap dirinya. Faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi dan pencapaian, dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, perhatian dan pengakuan.

1. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang berhubungan dengan kemauan seseorang untuk mengembangkan dan merealisasikan kemampuannya. Meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri. Kebutuhan aktualisasi diri dipenuhi dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

1. **Disiplin kerja**
   * 1. Pengertian disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2009: 120). Sedangkan disiplin kerja menurut Istiatin dan Diyah (2016: 96) adalah suatu keadaan tertib dimana seorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam suatu organisasi, berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak, dengan dilandasi kesadaran akan tercapainya kondisi yang diharapkan, agar para anggota memiliki sikap disiplin yang tinggi sehingga dapat mencapai tujuan meningkatkan produktivitasnya.

Disiplin kerja berdasarkan uraian diatas yaitu peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang ditetapkan suatu perusahaan untuk dipatuhi bersama yang sifatnya memaksa untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan.

* + 1. Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Faktor kedisplinan yang tingkat pendisiplinan karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan (Hasibuan, 2012: 194) sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kesdiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai jelas dan ditetapkan secara lokal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berati bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam menjalankannya.

1. Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memeberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatannya, kedisiplinan bawahanpun ikut baik. Jika teladan pemimpin kurang baik, maka para karyawanpun akan kurang disiplin.

1. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi dalam kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

1. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

1. Pengawasan Melekat

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja karyawan dan karyawanpun merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

1. Sanksi/hukuman

Sanksi/hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan, dengan sanksiyang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner.

1. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai sanksi hukum yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawannya yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

* + 1. Indikator disiplin kerja

Pada dasarnya banyak indikator tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi (Hasibuan, 2012: 211). Indikator dari disiplin yaitu :

1. Tujuan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Dimensi tujuan kemampuan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu: kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja dan intensitas kehadiran pegawai selama bekerja.

1. Tingkat Kewaspadaan

Karyawan Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Dimensi tingkat kewaspadaan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu: kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja dan menjaga dan merawat peralatan kerja.

1. Ketaatan pada Strandar kerja

Melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu: memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja, bekerja sesuai fungsi dan tugasnya dan bekerja sesuai jam kerja

1. Ketaatan pada Peraturan Kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu: pemahaman pegawai atas peraturan kerja dan menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja.

1. Etika Kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan perkerjaannya agar tercipta suasana harmonis, salin menghargai antar sesama karyawan. Dimensi etika kerja diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu memiliki sikap yang baik dalam bekerja dan memiliki perilaku yang baik dalam bekerja.

1. **Penelitian yang relevan**

**Tabel 1**

**Penelitian yang relevan**

| No | Judul, Peneliti, Tahun | Metodologi | Hasil Temuan |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur)  (Anggriawan et al., 2015) | Kuantitatif  Teknik random sampling  Metode regresi linier berganda | Insentif dan motivasi masing-masing mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. secara bersamaan insentif dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) di Kota Batu, Jawa Timur. Kontribusi insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 51,5% dan 48,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. |
| 2. | Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Pattindo Malang)  (Rozalia et al., 2015) | Kuantitatif  Teknik sampling jenuh  Metode Regresi linear berganda | Motivasi kerja dan disiplin kerja secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pattindo Malang. Kontribusi motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 55,1%, dan 44,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. |
| 3. | Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai  (Sari, 2014) | Kuantitatif  Teknik sampling jenuh  Metode Regresi linear berganda | Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai. Variabel motivasi dan disiplin kerja masing-masing tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai. Variabel Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan, terhadap kinerja karyawan PT. Patra Komala di Dumai. Kontribusi kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 46,5%, dan 53,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian |
| 4. | Pengaruh pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya  (Sahangggamu & Mandey, 2014) | Kuantitatif  Metode Regresi linier berganda | Pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara Parsial disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya pimpinan PT. Bank Dana Raya meningkatkan disiplin kerja pada karyawan bank sehingga akan meningkatkan kinerja bank. Kontribusi pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 88,7%, dan 11,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian |
| 5 | Pengaruh Motivasi, Insentif, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya    (Wardhana & Sasono, 2015) | Kuantitatif  Metode Regresi linier berganda | Motivasi, insentif dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkomsel Cabang Grapari Pemuda. Motivasi, pengembangan karir bepengaruh terhadap kinerja, insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkomsel Cabang Grapari Pemuda. Kontribusi Motivasi, Insentif, Dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sebesar 47,5%, dan 52,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian |
| 6 | Pengaruh Motivasi, Etika Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan pendukung non akademik Universitas XYZ)  (Aryana & Winoto, 2017) | Metode  Kuantitatif | Motivasi  dan etika kerja berpengaruh signifikan, sedangkan loyalitas tidak berpengaruh signifikan. Kontribusi Motivasi, etika kerja, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan sebesar 61,7%, dan 48,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian |
| 7 | Analisis tingkat pendidikan, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pt. Asuransi Jasaraharja Putera Manado  (Mufidah et al., 2014) | Analisis regresi linear berganda | Tingkat pendidikan, kompetensi dan kompensasi berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhada kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado. Kontribusi Motivasi, tingkat pendidikan, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 76,7%, dan 23,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian |
| 8 | Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dan Madrasah Di Lingkungan Pondok Pesantren Salafiyah Syafi’iyah Sukorejo  (Hafid, 2017) | Anaisis regresi linier berganda  Uji F, Uji T,  Uji Determinasi (R2) | Motivasi dan kompetensi Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru sekolah dan madrasah di lingkungan pondok pesantren salafiyah syafi’iyah sukorejo. Kontribusi motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 49,5%, dan 50,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian |
| 9 | Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun  (Ardiana, 2017) | Teknik *cluster random sampling*  Regresi linier berganda  Uji F, Uji T,  Uji Determinasi (R2) | Motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja Guru akuntansi dengan kontribusi sebesar 80,6%, selebihnya sebesar 19,4% kinerja Guru akuntansi ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian. |
| 10 | Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan Unit Bandara Kelas Satu Mopah  (Nurwijayanti & Arifudin, 2020) | Kuantitatif, dengan analisis regresi berganda | Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Unit Bandara Kelas Satu Mopah. Kontribusi Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 45,5%, dan 54,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian |
| 11. | *The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona’an Markets*  (Elqadri et al., 2015) | Kuantitatif, dengan analisis regresi berganda | Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja terbukti berdampak signifikan terhadap produktivitas kerja. Kontribusi motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 52,1%, dan 47,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian |
| 12. | *Influence of Alternative Work Discipline Interventions on Employee Productivity in the County Government of Meru*  (Gitonga et al., 2019) | Kuantitatif, dengan analisis regresi berganda | Terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara intervensi disiplin kerja alternatif dan produktivitas karyawan. intervensi disiplin kerja alternatif berkontribusi terhadap produktivitas karyawan sebesar 11%. |
| 13. | *The Effect of Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance at BPJS Ketenagakerjaan Sulut*  (Tumilaar, 2015) | Kuantitatif, dengan analisis regresi berganda | Disiplin, kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kepemimpinan, dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kontribusi disiplin kepemimpinan, dan motivasi n terhadap kinerja karyawan sebesar 46,6% dan 53,4 dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian |
| 14. | *The Influence of Organizational Culture on*  *Organizational Learning, Worker Involvement*  *and Worker Productivity*  (Ezane et al., 2009) | Kuantitatif, dengan analisis regresi berganda | Budaya organisasi berdampak positif terhadap produktivitas pekerja. Kontribusi Budaya organisasi terhadap produktivitas pekerja sebesar 75% dan 25% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian |
| 15. | *The Mediating Role of Competency on the Relationship etweenTraining and Task Performance: Applied Study in Pharmacists*  Yang, Jih-Hua, Shih-Chieh Fang, *and* Ching-Ying Huang, 2017 | Kuantitatif, dengan analisis regresi berganda | Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja tugas. Juga, ada pengaruh penuh dari dua variabel mediator (kompetensi profesional; kompetensi teknis) dan pengaruh parsial dari satu variabel mediator (kompetensi inti) terhadap hubungan antara variabel independen dan dependen.. |

1. **Kerangka Berpikir**

Kerangka pemikiran yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar II.1**

**Kerangka Berpikir**

**Motivasi**

**Disiplin Kerja**

**Kinerja**

**Kompetensi**

H2

H3

H4

H1

Jurnal Acuan Setiap Variabel

1. Kompetensi

(Mufidah et al., 2014), (Hafid, 2017)

1. Motivasi

(Anggriawan et al., 2015) dan (Rozalia et al., 2015)

1. Disiplin kerja

(Pratiwi et al., 2021) dan (Nurwijayanti & Arifudin, 2020)

1. **Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga kompetensi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia.
2. Diduga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia.
3. Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia.
4. Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia.

# BAB III

# METODOLOGI PENELITIAN

1. **Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif. Kuantitatif yaitu metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penilitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penilitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang diterapkan (Sugiyono, 2018: 35).

1. **Tempat dan waktu penelitian**
2. Waktu

Waktu penelitian ini akan dilaksanakan selama 3 bulan, sejak bulan November 2021 – bulan Januari 2022.

1. Tempat

Penelitian ini dilakukan PT. Tupai Adyamas Indonesia di Boyolali, Jawa Tengah. Penulis memilih lokasi tersebut dengan alasan karena dijumpai permasalahan mengenai kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia.

1. **Populasi dan Sampel**
2. Populasi

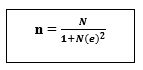
Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diukur, yang merupukan unit yang akan diteliti (Sugiyono, 2018: 80). Populasi dalam penelitian ini yaitu sekitar 2300 karyawan yang bekerja di PT. Tupai Adyamas Indonesia setelah peneliti mewawancarai HRD.

1. Sampel

Sampel menurut (Sugiyono, 2018: 81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena kompetensi setiap karyawawan, motivasi perusahaan dan kedisiplinan karyawan, maka penulis dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. PT. Tupai Adyamas Indonesia memiliki jumlah populasi sebanyak 2300 karyawan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling insidental*. Menurut Sugiyono (2018: 85) *sampling insidental* yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel bila dipandang orang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

Penenentuan jumlah sampel menggunakan teknik Slovin, rumus dan perhitungan sederhana dalam menentukan sampel (Sugiyono, 2018: 88) yaitu:



Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e=0,1 Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Solvin adalah antara 10-20% dari populasi penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 2300 karyawan, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebgai berikut:

Berdasarkan perhitungan di atas, sampel yang mejadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi sebanyak 100 responden yang terdiri dari beberapa devisi.

1. **Jenis Dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan untuk penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu dengan penyebaran kuesioner tentang motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia.

Sumber data yang digunakan, yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung, yang berasal dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan (Siregar, 2017: 16). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh secara langsung dari sumber asli. Data ini merupakan hasil wawancara langsung dan penyebaran kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia.

1. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahannya (Siregar, 2017: 16). Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber atau studi pustaka yang berkaitan dengan penelitian baik berupa jurnal, buku, catatan dan dokumentasi pada karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia.

1. **Teknik Pengumpulan Data**

Adapun metode pengumpulan data (Siregar, 2017: 27) dalam penelitian ini dilakukan dengan cara kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan penulis mempelajari sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang di dalam organisasi. Kuesioner dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan secara terperinci yang ada hubungannya dengan tujuan penelitian untuk kemudian dibagikan kepada sejumlah responden yang telah ditetapkan. Sifat kuesioner adalah tertutup sehingga responden tinggal menandai pada jawaban yang dipilih. Kuesioner dalam penelitian ini berupa daftar pertanyaan yang disebarkan kepada karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia. Hasil dari penyebaran kuesioner tersebut harus berupa data kuantitatif, sehingga perlu adanya penilaian menurut (Ghozali, 2018: 136) dengan skala *Likert* sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS) : 5 (skor)

Setuju (S) : 4 (skor)

Netral (N) : 3 (skor)

Tidak Setuju (TS) : 2 (skor)

Sangat Tidak Setuju (STS) : 1 (skor)

1. **Definisi Operasional Variabel**

**Tabel III.1**

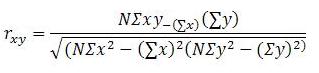
**Definisi Operasional Variabel**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | Variabel | Definisi Operasional | Indikator | Kisi-kisi |
| 1 | Kinerja Karyawan (Y) | Hasil dari pekerjaan seseorang secara kualitas dan kuantitas yang harus ditunjukkan sehingga bisa diukur berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. | 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab   (Aryana & Winoto, 2017) | 1. Meningkatkan kualitas pekerjaan dalam melakukan pekerjaan. 2. Menggunakan pengalaman untuk meningkatkan pekerjaan. 3. Memunculkan ide dalam bekerja agar efektif dan efisien. 4. Saling berkordinasi saat bekerja. |
| 2 | Kompetensi (X1) | Kemampuan manusia (yang dapat ditunjukkan dengan karya, pengetahuan, keterampilan, perilaku, sikap, motif atau bakatnya) ditemukan secara nyata dapat membedakan antara mereka yang sukses dengan mereka yang biasa saja di tempat kerja | 1. Keyakinan dan Nilai-nilai 2. Keterampilan 3. Pengalaman 4. Karakteristik Kepribadian 5. Motivasi     (Wibowo, 2014: 283) | 1. Memiliki pengetahuan dapat menggunakan peralatan dalam bekerja. 2. Pengetahuan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. 3. Memiliki keterampilan dapat dapat mengerjakan dengan baik. 4. Memiliki keterampilan dapat bekerjasama dengan rekan kerja. 5. Bertanggung jawab dan rajin dalam melakukan pekerjaan. |
| 3 | Motivasi (X2) | Motivasi suatu dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. | * 1. Kebutuhan Fisiologis   2. Kebutuhan keamanan   3. Kebutuhan sosial   4. Kebutuhan penghargaan   5. Kebutuhan aktualisasi diri   (Robbins, 2016:128) | 1. Semangat bekerja dengan adanya jaminan dan fasilitas yang baik. 2. Merasa aman dengan adanya SOP setiap prosesnya. 3. Lingkungan pekerjaan nyaman. 4. Aadanya Reward karyawan berprestasi. 5. Adanya tunjangan dan kenaikan jabatan. |
| 4 | Disiplin kerja(X3) | Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku | 1. Tujuan Kemampuan 2. Tingkat Kewaspadaan 3. Ketaatan pada Strandar kerja 4. Ketaatan pada Peraturan Kerja 5. Etika Kerja   (Hasibuan, 2012: 211). | 1. Dapat hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. 2. Peraturan yang ditetapkan perusahaan ditaati oleh karyawan. 3. Melaksanakan pekerjaan sesuai interuksi yang diberikan atasan. 4. Bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. 5. Mengikuti prosedur kerja yang sesuai. |

1. **Analisis Data**
2. **Uji Instrumen**
3. Uji Validitas

Uji Validitas Suatu skala pengukuran disebut valid bila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Item kuesioner dikatakan valid apabila rhitung > rtabel pada nilai signifikasi 5% dan sebaliknya (Ghozali, 2018: 51).

**Rumus korelasi product moment:**

[](http://qmc.binus.ac.id/files/2014/11/spss5.jpg)

Keterangan:

*rxy* = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

Ʃxy = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

Ʃx2 = Jumlah dari kuadrat nilai X

Ʃy2 = Jumlah dari kuadrat nilai Y

(Ʃx)2 = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

(Ʃy)2 = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

1. Kinerja

**Tabel III.2**

**Hasil Uji Kinerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Pertanyaan | r hitung | r tabel | Keterangan |
| Y,1 | 0,663 | 0,444 | Valid |
| Y,2 | 0,560 | 0,444 | Valid |
| Y,3 | 0,527 | 0,444 | Valid |
| Y,4 | 0,780 | 0,444 | Valid |
| Y,5 | 0,742 | 0,444 | Valid |
| Sumber: data primer diolah, 2021 | | | |

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan variable keputusan pembelianadalah valid*.* Karena nilai r hitung > nilai r tabel.

1. Kompetensi

**Tabel III.3**

**Hasil Uji Validitas Kompetensi**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Pertanyaan | r hitung | r tabel | Keterangan |
| X1,1 | 0,651 | 0,444 | Valid |
| X1,2 | 0,775 | 0,444 | Valid |
| X1,3 | 0,864 | 0,444 | Valid |
| X1,4 | 0,853 | 0,444 | Valid |
| X1,5 | 0,591 | 0,444 | Valid |
| Sumber: data primer diolah, 2021 | | | |

Dapat disimpulkan dari hasil tabel di atas bahwa semua item pertanyaan *store atmosphere* dalam penelitian ini dikatakan valid. Hal ini dikarenakan nilai r hitung > r tabel.

1. Motivasi

**Tabel III.4**

**Hasil Uji Validitas Motivasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Pertanyaan | r hitung | r tabel | Keterangan | |
| X2,1 | 0,797 | 0,444 | Valid | |
| X2,2 | 0,543 | 0,444 | Valid | |
| X2,3 | 0,643 | 0,444 | Valid | |
| X2,4 | 0,562 | 0,444 | Valid | |
| X2,5 | 0,631 | 0,444 | Valid | |
| Sumber: data primer diolah, 2021 | | | |  |

Dapat disimpulkan dari hasil tabel di atas bahwa semua item pertanyaan kualitas pelayanan dalam penelitian ini dikatakan valid. Hal ini dikarenakan nilai r hitung > r tabel.

1. Disiplin Kerja

**Tabel III.5**

**Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja**

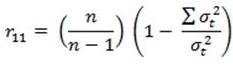
|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Pertanyaan | r hitung | r tabel | Keterangan |
| X3,1 | 0,871 | 0,444 | Valid |
| X3,2 | 0,898 | 0,444 | Valid |
| X3,3 | 0,935 | 0,444 | Valid |
| X3,4 | 0,611 | 0,444 | Valid |
| X3,5 | 0,537 | 0,444 | Valid |
| Sumber: data primer diolah, 2021 | | | |

Dapat disimpulkan dari hasil tabel di atas bahwa semua item pertanyaan citra merek dalam penelitian ini dikatakan valid. Hal ini dikarenakan nilai r hitung > r tabel

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Dalam melakukan perhitungan *Alpha*, digunakan alat bantu program komputer SPSS dengan menggunakan model *Alpha*. Sedangkan dalam pengambilan keputusan reliabilitas, suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2018: 51).

Rumus *alpha cronbach* sebagai berikut:

[](http://qmc.binus.ac.id/files/2014/11/spss7.jpg)

Keterangan:

r11 = reliabilitas instrument

n `` = jumlah butir pertanyaan yang di uji

Ʃσt2 = jumlah varians skor tiap-tiap butir

σt2 = varians total

Berdasarkan hasil uji validitas yang sudah dilakukan. Hasil uji reliabilitas 20 responden semua variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 dan semua dinyatakan reliabel (terrlampir). Berdasarkan hasil uji reliablilitas 20 responden masing-masing variabel adalah sebagai berikut (terrlampir):

**Tabel III.6**

**Hasil Uji Reliabilitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | ***Cornbach Alpha*** | **Keterangan** |
| Kinerja | 0,668 | Reliabel |
| Kompetensi | 0,801 | Reliabel |
| Motivasi | 0,637 | Reliabel |
| Disiplin Kerja | 0,826 | Reliabel |
| Sumber: data primer diolah, 2021 | | |

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, dapat disimpulkan bahwa pertanyaan seluruh variabel adalah reliabel, hal ini dikarenakan memiliki nilai *Cornbach Alpha* > 0,6.

1. **Uji Asumsi Klasik**
2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model berdistribusi normal atau tidak. Mengetahui data yang digunakan dalam model berdistribusi normal atau tidak, dapat dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-smirnov*. Jika nilai *Kolmogorov-smirnov* lebih besar dari α = 0,05, maka data normal (Ghozali, 2018: 161).

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas (*independen*). Dilakukan dengan cara menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika variabel-variabel independen saling berkorelasi (diatas 0,9) dan nilai R² yang dihasilkan oleh estimasi model regresi empiris sangat tinggi, dan nilai tolerance < 0,10 atau sama dengan nilai VIF (Variance Inflation Factor) > 10 maka mengindikasikan adanya multikolinearitas (Ghozali, 2018: 108).

1. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya ZRESID. Apabila titik-titiknya menyebar diatas dan dibawah angka nol dan tidak membentuk pola tertentu maka model regresi bebas dari masalah heteroskedastisitas. Bisa juga menggunakan uji glejser dimana jika variabel independen signifikan mempengaruhi variabel dependen maka terjadi heteroskedastisitas dan jika signifikan di atas tingkat kepercayaan 5% maka tidak mengandung adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2018: 138).

1. **Uji Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi pada dasarnya adalah sebuah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2018: 95). Rumus regresi linier berganda sebagai berikut:

Y= a + b1 X1 + b2 X2 + b3 X3 + e

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

a = bilangan konstanta

b = koefisien Regresi

X1 = kompetensi

X2 = motivasi

X3 = disiplin kerja

e = error

1. **Uji Hipotesis**
   1. Uji simultan (Uji F)

Uji F adalah uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan antara variabel kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Apabila hasil dari uji F memiliki angka sig < 0,05 menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Siregar, 2017: 303). Keputusan

* 1. Uji Parsial (uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan secara secara terpisah, kontribusi yang ditimbulkan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, apabila hasil uji t dengan nilai signifikan < 0,05, memiliki arti bahwa variabel secara individual atau parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Siregar, 2017: 304).

1. **Koefisien Determinasi (Adjusted R²)**

Koefisien determinasi untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu nol dan satu. Apabila nilai R2 sedikit, maka kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel terikat terbatas. Namun jika nilai R2 mendekati satu, variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variansi variabel terikat atau memiliki pengaruh yang kuat.

# BAB IV

# HASIL PENELITIAN DAN ANALISA DATA

* + - 1. **Deskripsi Objek Penelitian**
      2. Sejarah Berdirinya PT. Tupai Adyamas Indonesia

PT. Tupai Adyamas Indonesia berdiri pada hari kamis, 19 September 1991 dengan sistem kerjasama Jo int Venture antara tiga perusahaan lainnya (dua perusahaan asing dan satu perusahaan dalam negeri), yaitu :

1. Milano Knit Company Limited dari Osaka, Jepang.
2. Teijin Shoji Kaisha Limited dari Osaka, Jepang.
3. PT. Ade Textile Industries (ADETEX) dari Bandung, Indonesia.

Dengan modal dasarnya sebesar Rp. 2.935.500.000,- . Modal dasar ini dijual kepada umum dengan nilai Rp. 1.957.000,- per saham, jadi perusahaan ini memiliki 1500 saham publik. Ketiga perusahaan tersebut merupakan perusahaan tekstil yang cukup besar. Dengan struktur kepemimpinan President Director Mr. Yoshinisa Matsui, Vice President Mr. T. Mashimoto, Director Mr. Y. Kajimura dan Production Supervisor Mr. T. Okuto, sedangkan Manajer Umum untuk mengurusi segala sesuatu dengan badan pemerintahan dan pihak terkait di Indonesia adalah Bapak Harianto Budiman.PT. Tupai Adyamas Indonesia merupakan suatu perusahaan yang usahanya bergerak di bidang garment / pakaian jadi. Produk yang. dihasilkan oleh PT. Tupai Adyamas Indonesia diekspor ke berbagai negara antara lain : Jepang, Taiwan, Amerika, Korea, Hongkong.Produk-produk yang dihasilkan berupa T-Shirt yang terdiri dari beberapa merek yaitu : Puma, Embro, Xebio.

* + - 1. Tujuan Perusahaan

1. Mendirikan dan menjalankan perusahaan-perusahaan dan usaha-usaha dalam bidang industri garmen.
2. Menjalankan pemasaran hasil dari kegiatan sub a tersebut di atas di luar negeri dengan tidak mengurangi persetujuan-persetujuan yang disyaratkan oleh pemerintah Republik Indonesia.
3. Menetapkan lapangan kerja baru bagi masyarakat sekitar sebagai wujud pengabdian dalam membangun dan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia
   * + 1. **Deskriptif Responden**

Penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 100 responden dari populasi karyawan Penelitian ini dilakukan di PT. Tupai Adyamas Indonesia. Deskripsi responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini meliputi penggolongan usia dn jenis.

1. Jenis kelamin

Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, disajikan pada tabel berikut:

**Tabel IV.1**

**Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. | Jenis kelamin | Frekuensi | Presentase |
| 1. | Laki-laki | 30 | 30 |
| 2. | Perempuan | 70 | 70 |
|  | **Jumlah** | **100** | **100%** |
| Sumber: data primer diolah, 2021 | | | |

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa mayoritas responden jenis kelamin lebih banyak perempuan dengan presentase 70%. Karena perempuan dianggap mempunyai tenaga yang lebih dari pada laki-laki seperti ketelitian dalam menjahit, kerapihan, dan kecekatan dalam menjahit.

**Gambar IV. 2**

**Deskripsi Responden Berdasarkan jenis kelamin**

### Usia

Hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut:

**Tabel IV.2**

**Karaketristik Responden Berdasarkan Usia**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Usia | Frekuensi | Presentase |
| 1 | 21-25 tahun | 40 | 40 |
| 2 | 26-40 tahun | 30 | 30 |
| 3 | 41-45 tahun | 30 | 30 |
|  | **Jumlah** | **100** | **100%** |
| Sumber: data primer diolah, 2021 | | | |

**Gambar IV. 3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Tabel di atas dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak adalah karyawan berusia 21-26 tahun yaitu sebanyak 40 responden (40%). Karyawan dengan usia tersebut memiliki tenaga, semangat, dan cukup pengalaman. Guna meningkatkan produktivitas diperlukan konsentrasi tinggi serta pengalaman dalam menangani beban kerja yang cukup berat ke konsumen langsung. Akan tetapi perusahaan juga menyeimbangkan dengan karyawan yang berpengalaman.

* + - 1. **Hasil Analisa Data**

1. Uji Asumsi Klasik
   1. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk mendeteksi apakah data yang diteliti terdistribusi normal atau tidak. Output data penelitian yang baik adalah yang memiliki data terdistribusi normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

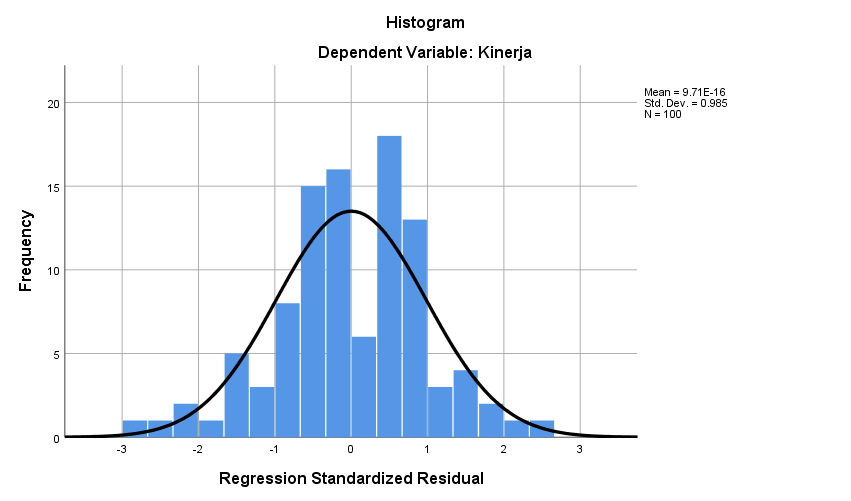
**Tabel IV. 3**

**Hasil Uji Normalitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel | *Sig./p-value* | Keterangan |
| *Unstandardized Residual* | 0,200 | Sebaran data normal |

Sumber : Data primer yang diolah 2021

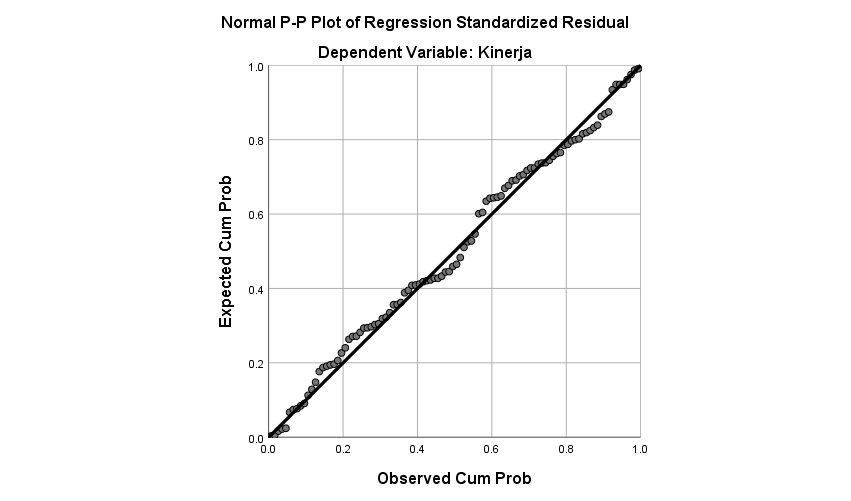
Hasil pengujian *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk model regresi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi untuk model dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang normal. Uji normalitas dapat juga dilihat pada grafik Normal P-P Plot dan histogram berikut ini:



**Gambar IV. 3**

**Hasil Uji Normalitas**

Sumber : Data primer yang diolah 2021



**Gambar IV.4**

**Grafik Normal P-P Plot**

Sumber : Data primer yang diolah 2021

Berdasarkan hasil gambar uji normalitas di atas dengan menggunakan Normal P-plot dapat diketahui bahwa output atau data pada penelitian ini terdistribusi normal. Karena titik-titik yang ada tersebar mengikuti garis sumbu yang ada dan tidak terpencar selalu jauh dari garis yang ada sehingga memenuhi asumsi normalitas.

1. Uji Multikolinieritas

Uji ini untuk mengetahui adanya korelasi antar variable bebas. Uji ini diakukan dengan VIF dengan kriteria jika nila *Tolerance* >0,05 dan nilai VIF <10, maka dapat disimpulkan bahwa variable tersebut tidak terjadi Multikolinieritas. Berdasarkan hasil uji Multikolinieritas yang dilakukan maka terdapat hasil sebagai berikut:

**Tabel IV.4**

**Hasil Uji Multikolinieritas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | *Tolerance* | VIF | Keterangan |
| Kompetensi | 0,893 | 1,120 | Tidak ada Multikolinieritas |
| Motivasi | 0,782 | 1,278 | Tidak ada Multikolinieritas |
| Disiplin Kerja | 0,870 | 1,150 | Tidak ada Multikolinieritas |

Sumber: data primer diolah, 2021

Hasil uji di atas menyatakan bahwa setiap variabel tidak terjadi Multikolinieritas. Dikarenakan nilai *Tolerance* menunjukkan > 0,05 dan VIF <10.

1. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola maka dapat mengidentifikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastistitas dapat dilihat dari hasil output berikut:

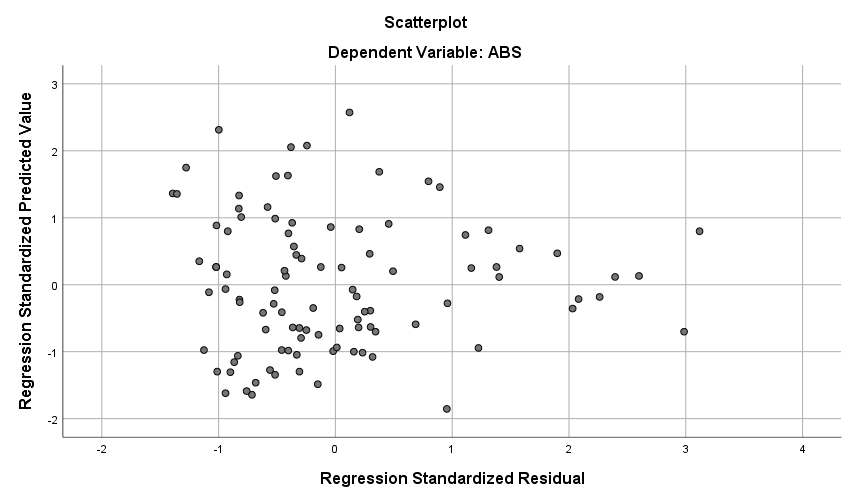
**Tabel IV.5**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel | P-value | Keterangan |
| Kompetensi  Motivasi  Disiplin Kerja | 0,662  0,364  0,980 | Tidak terjadi heteroskedastisitas  Tidak terjadi heteroskedastisitas  Tidak terjadi heteroskedastisitas |

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil yang ditunjukan dalam tabel IV.5 tersebut nampak bahwa semua variabel bebas menunjukkan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, sehingga dapat di simpulkan bahwa semua variabel bebas tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas.



**Gambar IV.5**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan gambar hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot yang telah dilakukan maka disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, dikarenakan tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas maupun di bawah angka nol.

1. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa pengaruhnya variabel Kompetensi (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan(Y). Persamaan regresi berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut:

**Tabel IV.6**

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

|  |  |
| --- | --- |
| Variabel | Koefisien Regresi (B) |
| (Constant) | 0,518 |
| Kompetensi | 0,240 |
| Motivasi | 0,532 |
| Disiplin Kerja | 0,234 |

Sumber: data primer diolah, 2021

Nilai koefisien yang ada pada tabel di atas dapat dihasilkan persamaan:

Y= 0,518 + 0,240X1 + 0,532X2 + 0,234X3

Penjelasannya sebagai berikut:

1. Konstanta = 0,518

Ini berarti jika kompetensi, motivasi , dan disiplin kerja nilainya tidak mengalami kenaikan atau sama dengan 0, maka kinerja karyawan bernilai 0,518.

1. Koefisien b1 = 0,240

Jika nilai kompetensi dinaikan sebesar satu satuan, maka nilai kompetensi meningkat sebanyak 0,240, dengan asumsi variabel selain kompetensi yaitu motivasi dan disiplin kerja bernilai tetap.

1. Koefisien b2 = 0,532

Jika nilai motivasi dinaikkan sebesar satu satuan, maka nilainya akan meningkat sebesar 0,532, dengan asumsi variabel selain motivasi yaitu kompetensi dan disiplin kerja bernilai tetap.

1. Koefisien b3 = 0,234

Jika nilai disiplin kerja dinaikkan sebesar satu satuan, maka nilainya akan meningkat sebesar 0,234, dengan asumsi variabel selain disiplin kerja yaitu kompetensi dan motivasi bernilai tetap.

1. Uji Hipotesa
   1. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen atau tidak. Jika nilai Fhitung > Ftabel maka variabel dependen secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Dan sebaliknya, apabila Fhitung < Ftabel maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Tabel IV.7**

**Hasil Uji F**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Fhitung | Ftabel | Sig. |
| (Constant)  Kompetensi  Motivasi  Disiplin Kerja | 32,056 | 2,70 | 0,000 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

1. Menentukan Ho dan Ha

Ho: β1 = β2 = β3 = 0, berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel kompetensi (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

Ha: β1 = β2 = β3 ≠ 0, berarti ada pengaruh secara simultan antara variabel kompetensi (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

1. Menentukan *level of significant* (α = 0,05)

Nilai Ftabel = k; (n-k)

= 4; (100-4)

= 4;96

= 2,47

1. Kriteria pengujian

Daerah Tolak Ho

Daerah Terima Ho

2,47 32,056

**Gambar IV.6**

**Kurva Normal Uji F**

Ho diterima apabila Fhitung ≤ Ftabel

Ho ditolak apabila Fhitung > Ftabel

1. Perhitungan nilai Fhitung

Berdasarkan output data yang diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 26 hasil yang diperoleh Fhitung sebesar 32,056.

1. Keputusan pengujian

Berdasarkan hasil analisis uji F melalui program SPSS versi 26 diperoleh Fhitung sebesar 32,056 sedangkan nilai Ftabel sebesar 2,47. Jadi Fhitung > Ftabel sehingga Ho ditolak, yang berarti ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel kompetensi (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

Jadi dapat disimpulkan, bahwa semua variabel bebas atau variabel independen pada penelitian ini secara simultan atau bersama-sama kompetensi (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau variabel dependen kinerja karyawan dibuktikan dengan beberapa langkah pengujian di atas, dapat disimpulkan pula dengan nilai signifikan pada pengujian tidak lebih dari *level of significant* yang digunakan, yaitu 0,000 < 0,05.

* 1. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Kriterianya apabila tingkat signifikan t < dari tingkat signifikan yang digunakan, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Namun sebaliknya apabila t > dari tingkat signifikan maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Tabel IV.7**

**Hasil Uji t**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel | t | Sig. |
| Kompetensi | 3,217 | 0,002 |
| Motivasi | 6,014 | 0,000 |
| Disiplin Kerja | 2,668 | 0,009 |
| Sumber: data primer diolah, 2021 | | |

Langkah-langkah pengujian pada uji t ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel Kompetensi (X1) terhadap variabel Kinerja karyawan(Y).
2. Menentukan hipotesa

Ho: β = 0, tidak ada pengaruh antara variabel Kompetensi (X1) terhadap variabel Kinerja karyawan(Y).

Ha: β ≠ 0, ada pengaruh antara variabel Kompetensi (X1) terhadap variabel Kinerja karyawan(Y).

1. Menentukan *level of significant* (α = 0,05)

Nilai ttabel = α/2 ; n-k-1

= 0,05/2 ; 100-4-1

= 0,025 ; 95

= 1,985

1. Kriteria pengujian

Daerah Tolak Ho

Daerah Tolak Ho

-1,985 0 1,985 3,217

**Gambar IV.7**

**Kurva Normal Uji t Kompetensi**

Ho diterima apabila -ttabel ≤ thitung ≤ ttabel

Ho ditolak apabila –thitung < -ttabel atau thitung > ttabel

1. Keputusan pengujian

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 26 maka diperoleh hasil thitung > ttabel (3,217 > 1,985 ) dengan nilai signifikan 0,002 < 0,05 yaitu Ho ditolak, maka hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja karyawan(Y)
2. Menentukan hipotesa

Ho: β = 0, tidak ada pengaruh antara variabel Motivasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan(Y).

Ha: β ≠ 0, ada pengaruh antara variabel Motivasi (X2) terhadap variabel Kinerja karyawan(Y).

1. Menentukan *level of significant* (α = 0,05)

Nilai ttabel = α/2 ; n-k-1

= 0,05/2 ; 100-3-1

= 0,025 ; 96

= 1,985

1. Kriteria pengujian

Daerah Tolak Ho

Daerah Tolak Ho

-1,985 0 1,985 6,014

**Gambar IV.8**

**Kurva Normal Uji t Motivasi**

Ho diterima apabila -ttabel ≤ thitung ≤ ttabel

Ho ditolak apabila –thitung < -ttabel atau thitung > ttabel

1. Keputusan pengujian

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 26 maka diperoleh hasil thitung > ttabel (6,014 > 1,985) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 yaitu Ho ditolak, maka hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. Pengaruh variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y).
2. Menentukan hipotesa

Ho: β = 0, tidak ada pengaruh antara variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja karyawan(Y).

Ha: β ≠ 0, ada pengaruh antara variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

1. Menentukan *level of significant* (α = 0,05)

Nilai ttabel = α/2 ; n-k-1

= 0,05/2 ; 100-3-1

= 0,025 ; 96

= 1,985

1. Kriteria pengujian

Daerah Tolak Ho

Daerah Tolak Ho

-1,985 0 1,985 2,668

**Gambar IV.9**

**Kurva Normal Uji t Disiplin Kerja**

Ho diterima apabila -ttabel ≤ thitung ≤ ttabel

Ho ditolak apabila –thitung < -ttabel atau thitung > ttabel

1. Keputusan pengujian

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 26 maka diperoleh hasil thitung > ttabel (2,668 > 1,985) dengan nilai signifikansi 0,009 < 0,05 yaitu Ho ditolak, maka hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yang ditentukan yaitu 0 < R2 < 1. Nilai *adjusted* R2 yang mendekati satu berarti semakin besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Hasil uji determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.8**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)**

|  |  |
| --- | --- |
| R *Square* | |
| 0,485 | |
| Sumber: data primer diolah, 2021 |

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh *Adjusted* R*Square* sebesar 0,485 (48,5%). Kontribusi variabel kompetensi, motivasi , dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia sebesar 48,5%. Sisanya sebesar 51,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

* + - 1. **Pembahasa****n**

Pengaruh secara simultan kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia. Hal ini didasarkan pada hasil penelitian yang dapat dilihat dari nilai Fhitung sebesar 32,056 dan nilai signifikansi lebih rendah dari *level of significant* yang digunakan, yaitu 0,000 < 0,05. Semakin baiknya kompetensi karyawan, motivasi yang diterapkan di perusahaan, maupun tingkat kedisiplinan kerja karyawannya, maka kinerja karyawanakan mengalami peningkatan yang signifikan.

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia. Hal ini berdasarkan pada hasil penelitian yang dapat dilihat dari nilai thitung sebesar 3,217, koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,240, dan nilai signifikansinya kurang dari 5% yaitu sebesar 0,002. Jika semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia akan meningkat. Kompetensi merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki karyawan guna menunjang pekerjaannya agar maksimal. Karyawan yang berkompeten terlihat dengan bekerja dengan maksimal dan produktif dengan memanfaatkan pengetahuan keterampilan, serta pengalaman mengenai pekerjaan yang dimiliki.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mufidah, Silvya L. Mandey, Mananeke Lisbeth (2014) dan Moh. Hafid (2017) menyebutkan bahwa kompetensi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keadaan sesuai ditempat kerja di PT. Tupai Adyamas Indonesia, dengan kompetensi yang baik dapat berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan untuk mengutamakan konsumen. Kompetensi ini berkaitan dengan kemampuan digunakan sebagai pemacu karyawan lainnya dalam melaksanakan kinerjanya sebagai inisiator rekan kerja lainnya.

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia. Hal ini berdasarkan pada hasil penelitian yang dapat dilihat dari nilai thitung sebesar 6,014, koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,532 , dan nilai signifikansinya kurang dari 5% yaitu sebesar 0,000. Jika motivasi yang diterapkan di perusahaan semakin baik, maka kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia juga akan meningkat. Motivasi yang positif dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan-karyawannya.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami, Ika Ruhana, (2015) dan Yanti Komala Sari (2014) menyebutkan bahwa motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keadaan sesuai ditempat kerja di PT. Tupai Adyamas Indonesia, motivasi kerja dalam pekerjaan akan mendukung karyawan kerja semangat ddan terus maju kedepan untuk memajukan perusahaan.

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Tupai Adyamas Indonesia. Hal ini berdasarkan pada hasil penelitian yang dapat dilihat dari nilai thitung sebesar 2,668, koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,234, dan nilai signifikansinya kurang dari 5% yaitu sebesar 0,009. Jika semakin disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan, maka kinerja karyawankaryawannya akan meningkat. Disiplin kerja merupakan sikap yang ditunjukkan karyawan dalam mematuhi peraturan di perusahaan. Karyawan yang disiplin dapat bekerja dengan baik, terhindar dari pelanggaran peraturan dan hukuman, sehingga Ia dapat fokus bekerja dan akan berdampak pada kinerja karyawannya.

Penelitian mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Patricia M. Sahangggamu, Silvya L. Mandey (2014) dan Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami, Ika Ruhana (2015), menyebutkan bahwa disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keadaan sesuai ditempat kerja di PT. Tupai Adyamas Indonesia ketepatan waktu sesuai *standard operating procedure preventif* yang sudah ditetapkan.

# BAB V

# KESIMPULAN DAN SARAN

## Kesimpulan

1. Hasil uji F menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi , dan disiplin kerja secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia**.**
2. Hasil uji t menunjukkan
   1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia. Semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat.
   2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia. Apabila motivasi yang diterapkan di dalam perusahaan semakin baik, maka terjadi pula peningkatan kinerja karyawan*.*
   3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia. Karyawan yang bekerja disiplin dan sesuai dengan peraturan perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawankaryawan tersebut. Variabel independen disiplin kerja memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan variabel independen yang lain terhadap variabel dependen kinerja karyawan, karena sikap disiplin dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja, sehingga berpengaruh pula pada tingkat kinerja karyawannya.

## Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan hasil penelitian di atas, peneliti dapat memberi saran sebagai berikut:

Berdasarkan uraian kesimpulan hasil penelitian di atas, peneliti dapat memberi saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya karyawan yang sudah mahir dalam menjalankan pekerjaan hendaknya menberikan bimbingan kepada karyawan yang masih mengalami kesulitan dalam bekerja. Karyawan yang sudah mahir dalam menjalankan pekerjaan hendaknya memberikan bimbingan kepada karyawan yang masih kesulitan dalam bekerja.
2. Disarankan karyawan lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaannya. Diharapkan karyawan berkembang menambah pengetahuan tentang pekerjaannya. Perusahaan hendaknya secara rutin melakukan pelatihan terhadap karyawan guna meningkatkan kompetensinya.
3. Hendaknya karyawan mampu bekerja secara *team*, saling tolong menolong jika rekan mengalami kesulitan, serta bersikap baik kepada rekan maupun dengan pimpinan, begitupun sebaliknya. Menerapkan kedisiplinan mengenai waktu (durasi bekerja) dan mengenai aturan perusahaan. Apabila ada keputusan yang dibuat oleh pimpinan, hendaknya tidak memberatkan karyawan sehingga kedisiplinan akan tercipta dengan baik.

**DAFTAR PUSTAKA**

Anggriawan, K. H., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2015). Pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *28*(1).

Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, *17*(02), 14–23.

Aryana, P., & Winoto, H. (2017). ( Studi kasus pada karyawan pendukung non akademik Universitas XYZ ). *Jurnal Ilmiyah Manajemen Bisnis*, *17*(2), 89–109.

Bangun. Wilson. (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia ". Jakarta: Erlangga

Busro, Dr. Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media

Elqadri, Z. M., Wardoyo, W. T. D., & Priyono. (2015). The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona ’ an Markets. *Review of European Studies*, *7*(12), 59–66. https://doi.org/10.5539/res.v7n12p59

Ezane, K., Corresponding, J., & Dai, C. (2009). The Influence of Organizational Culture on Organizational Learning , Worker Involvement and Worker Productivity. *International Journal of Business and Management Vol.*, *4*(9), 243–250.

Ghozali, I. (2018). Analisis Multivariate dengan program IBSM SPSS24. *Semarang: Universitas Diponegoro*.

Gitonga, G. K., Mungania, A. K., & Kariuki, A. (2019). Influence of Alternative Work Discipline Interventions on Employee Productivity in the County Government of Meru. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, *9*(1).

Hafid, M. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dan Madrasah Di Lingkungan Pondok Pesantren Salafiyah Syafi’iyah Sukorejo. *JPII*, *1*(April), 293–314.

Handoko, T. H. (2012). Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia. In *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*.

Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara

Hutapea , P., & Thoha, N. (2016). Kompetensi Plus. Jakarta: PT Gramedia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Istiatin & Ida Aryati Diyah PW. (2016). Modul Manajemen Sumber Daya Manusia. Uniba Press: Surakarta

Kuncoro, mudrajad. (2010). Metode kuantitatif : teori dan aplikasi untuk bisnis dan ekonomi. In *System*.

Malayu S.P Hasibuan. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. . pp : 141 -150. *Jakarta: PT.Bumi Aksara*.

Mangkunegara, A. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*.

Mufidah, Mandey, S. L., & Mananeke, L. (2014). Analisis tingkat pendidikan, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pt. Asuransi Jasaraharja Putera Manado. *Jurnal Emba*, *2*(2), 1339–1348.

Nurwijayanti, & Arifudin, A. (2020). Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan Unit Bandara Kelas Satu Mopa. *MUSAMUS Journal of Businness & Management*, *II*(2), 89–99.

Pratiwi, N. P. P., Sunarwijaya, I. K., & Adiyandnya, M. S. P. (2021). Kinerja sistem informasi akuntansi dan faktor- faktor yang mempengaruhi. *Jurnal Kharisma*, *3*(1), 403–412.

Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *26*(2).

Rivai, V dan Mulyadi. (2010). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Sahangggamu, P. M., & Mandey, S. L. (2014). Pengaruh pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal EMBA*, *2*(4), 514–523.

Samsudin, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Sari, Y. K. (2014). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai. *JURNAL TEPAK MANAJEMEN BISNIS*, *VI*(2), 119–127.

Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* CV. Mandar Maju.

Siregar, S. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS Versi 17. *Jakarta: Kencana Persada Media Group*.

Sugiyono. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sulaksono, H. (2015). M*aya Organisasi Dan Kinerja.* Sleman: Deepublish.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Uha, I.N. 2013. Maya Organisasi Kepemimpinan dan kinerja. Jakarta: Kencana.

Tumilaar, B. R. (2015). The Effect of Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance at BPJS Ketenagakerjaan Sulut. *Jurnal Emba*, *3*(2), 787–797.

Wardhana, I., & Sasono, D. A. (2015). Pengaruh Motivasi, Insentif, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya. *E-Jurnal Ilmu Manajemen Magistra*, *1*(2), 2442–4315.

Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja,* Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta.

**Kuesioner Pertanyaan**

**KUESIONER PENELITIAN**

Assalamualaikum Wr. Wb

Penelitian dalam rangka menyelesaikan skripsi di jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta, saya berkmaksud mengadakan penelitian terhadap Bapak/Ibu karyawan. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia

Berkaitan dengan itu, saya mohon bantuan Bapak/Ibu untuk menjawab pertanyaan/pernyataan dalam kuesioner penelitian dengan sebaik-baiknya. Kuesioner/angket ini bukan tes, sehingga tidak ada jawaban benar atau salah. Jawaban yang paling baik adalah yang sesuai dengan keadaaan diri Bapak/Ibu yang sebenarnya.

Jawaban yang Bapak/Ibu berikan semata-mata demi kepentingan ilmu pengetahuan dan peneliti menjamin kerahasiaannya. Jawaban Bapak/Ibu juga tidak akan mempengaruhi nilai Bapak/Ibu atau nama baik instansi/perusahaan.

Atas bantuan Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Hormat Saya

Ari Nugroho

**ANGKET PENELITIAN**

**Petunjuk pengisian :**

1. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun Tugas Akhir Skripsi.
2. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi saudara dengan cara memberi tanda silang (X).
3. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang saudara miliki.

IDENTITAS RESPONDEN:

1. Nama :
2. Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan

1. Usia : 21- 25 tahun 41 – 45 tahun

26 - 40 tahun

Keterangan :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Keterangan | Arti | Angka |
| SS | Sangat Setuju | 5 |
| S | Setuju | 4 |
| N | Netral | 3 |
| TS | Tidak Setuju | 2 |
| STS | Sangat Tidak Setuju | 1 |

**Butir pertanyaan :**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kinerja** | | | | | | | |
| No | Keterangan | SS | S | N | TS | STS | |
| 1 | Meningkatkan kualitas pekerjaan dalam melakukan pekerjaan. |  |  |  |  |  | |
| 2 | Menggunakan pengalaman untuk meningkatkan pekerjaan. |  |  |  |  |  | |
| 3 | Memunculkan ide dalam bekerja agar efektif dan efisien. |  |  |  |  |  | |
| 4 | Saling berkordinasi saat bekerja. |  |  |  |  |  | |
| 5 | Tidak melanggar jam kerja, sesuai peraturan. |  |  |  |  |  | |
| **Kompetensi** | | | | | | | |
| No | Keterangan | SS | S | N | TS | STS |
| 1 | Memiliki pengetahuan dapat menggunakan peralatan dalam bekerja. |  |  |  |  |  |
| 2 | Pengetahuan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. |  |  |  |  |  |
| 3 | Memiliki keterampilan dapat dapat mengerjakan dengan baik. |  |  |  |  |  |
| 4 | Memiliki keterampilan dapat bekerjasama dengan rekan kerja. |  |  |  |  |  |
| 5 | Bertanggung jawab dan rajin dalam melakukan pekerjaan. |  |  |  |  |  |
| **Motivasi** | | | | | | | |
| No | Keterangan | SS | S | N | TS | STS | |
| 1 | Semangat bekerja dengan adanya jaminan dan fasilitas yang baik. |  |  |  |  |  | |
| 2 | Merasa aman dengan adanya SOP setiap prosesnya. |  |  |  |  |  | |
| 3 | Lingkungan pekerjaan nyaman. |  |  |  |  |  | |
| 4 | Aadanya Reward karyawan berprestasi. |  |  |  |  |  | |
| 5 | Adanya tunjangan dan kenaikan jabatan. |  |  |  |  |  | |
| **Disiplin kerja** | | | | | | | |
| No | Keterangan | SS | S | N | TS | STS |
| 1 | Dapat hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. |  |  |  |  |  |
| 2 | Peraturan yang ditetapkan perusahaan ditaati oleh karyawan. |  |  |  |  |  |
| 3 | Melaksanakan pekerjaan sesuai interuksi yang diberikan atasan. |  |  |  |  |  |
| 4 | Bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. |  |  |  |  |  |
| 5 | Mengikuti prosedur kerja yang sesuai. |  |  |  |  |  |

**TERIMA KASIH**

**Tabulasi 20 Responden**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **KOMPETENSI** | | | | |  | **MOTIVASI** | | | | |  | **DISIPLIN KERJA** | | | | |  | **KINERJA** | | | | |  |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 22 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 20 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 19 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 20 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 20 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 19 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 17 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 15 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 7 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 22 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 20 |
| 8 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 23 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 23 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 22 |
| 9 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 20 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 20 |
| 10 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 19 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 18 |
| 11 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 12 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 22 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 17 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 15 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 21 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 17 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 21 |
| 16 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 18 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 19 |
| 17 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 18 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 16 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 14 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 20 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 15 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 20 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 21 |

**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

**Validitas Kinerja**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | | | | |
|  | | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.TOT |
| Y.1 | Pearson Correlation | 1 | .583\*\* | .260 | .256 | .225 | .663\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .007 | .268 | .275 | .340 | .001 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Y.2 | Pearson Correlation | .583\*\* | 1 | .120 | .138 | .172 | .560\* |
| Sig. (2-tailed) | .007 |  | .613 | .562 | .468 | .010 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Y.3 | Pearson Correlation | .260 | .120 | 1 | .209 | .152 | .527\* |
| Sig. (2-tailed) | .268 | .613 |  | .378 | .523 | .017 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Y.4 | Pearson Correlation | .256 | .138 | .209 | 1 | .781\*\* | .780\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .275 | .562 | .378 |  | .000 | .000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Y.5 | Pearson Correlation | .225 | .172 | .152 | .781\*\* | 1 | .742\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .340 | .468 | .523 | .000 |  | .000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Y.TOT | Pearson Correlation | .663\*\* | .560\* | .527\* | .780\*\* | .742\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .001 | .010 | .017 | .000 | .000 |  |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | |

**Reliabilitas Kinerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Case Processing Summary** | | | |
|  | | N | % |
| Cases | Valid | 20 | 100.0 |
| Excludeda | 0 | .0 |
| Total | 20 | 100.0 |
| a. Listwise deletion based on all variables in the procedure. | | | |

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .668 | 5 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Item-Total Statistics** | | | | |
|  | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| Y.1 | 17.6000 | 3.726 | .469 | .601 |
| Y.2 | 17.7000 | 4.011 | .335 | .653 |
| Y.3 | 17.7000 | 4.011 | .257 | .688 |
| Y.4 | 17.7500 | 2.829 | .532 | .563 |
| Y.5 | 17.8500 | 3.397 | .561 | .556 |

**Validitas Kompetensi**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | | | | |
|  | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.TOT |
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | .356 | .393 | .657\*\* | .000 | .651\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .123 | .087 | .002 | 1.000 | .002 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X1.2 | Pearson Correlation | .356 | 1 | .644\*\* | .480\* | .391 | .775\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .123 |  | .002 | .032 | .088 | .000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X1.3 | Pearson Correlation | .393 | .644\*\* | 1 | .703\*\* | .504\* | .864\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .087 | .002 |  | .001 | .024 | .000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X1.4 | Pearson Correlation | .657\*\* | .480\* | .703\*\* | 1 | .346 | .853\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .002 | .032 | .001 |  | .136 | .000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X1.5 | Pearson Correlation | .000 | .391 | .504\* | .346 | 1 | .591\*\* |
| Sig. (2-tailed) | 1.000 | .088 | .024 | .136 |  | .006 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X1.TOT | Pearson Correlation | .651\*\* | .775\*\* | .864\*\* | .853\*\* | .591\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .002 | .000 | .000 | .000 | .006 |  |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | |

**Reliabilitas Kompetensi**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Case Processing Summary** | | | |
|  | | N | % |
| Cases | Valid | 20 | 100.0 |
| Excludeda | 0 | .0 |
| Total | 20 | 100.0 |
| a. Listwise deletion based on all variables in the procedure. | | | |

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .801 | 5 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Item-Total Statistics** | | | | |
|  | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| X1.1 | 15.3500 | 7.924 | .445 | .806 |
| X1.2 | 15.8500 | 7.082 | .614 | .753 |
| X1.3 | 15.3500 | 6.871 | .770 | .705 |
| X1.4 | 15.2000 | 6.800 | .746 | .710 |
| X1.5 | 15.2500 | 8.408 | .381 | .821 |

**Validitas Motivasi**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | | | | |
|  | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.TOT |
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | .219 | .410 | .268 | .485\* | .797\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .353 | .073 | .253 | .030 | .000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X2.2 | Pearson Correlation | .219 | 1 | .460\* | .218 | .000 | .543\* |
| Sig. (2-tailed) | .353 |  | .041 | .355 | 1.000 | .013 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X2.3 | Pearson Correlation | .410 | .460\* | 1 | .000 | .226 | .643\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .073 | .041 |  | 1.000 | .339 | .002 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X2.4 | Pearson Correlation | .268 | .218 | .000 | 1 | .292 | .562\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .253 | .355 | 1.000 |  | .212 | .010 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X2.5 | Pearson Correlation | .485\* | .000 | .226 | .292 | 1 | .631\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .030 | 1.000 | .339 | .212 |  | .003 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X2.TOT | Pearson Correlation | .797\*\* | .543\* | .643\*\* | .562\*\* | .631\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .013 | .002 | .010 | .003 |  |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | |

**Reliabilitas Motivasi**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Case Processing Summary** | | | |
|  | | N | % |
| Cases | Valid | 20 | 100.0 |
| Excludeda | 0 | .0 |
| Total | 20 | 100.0 |
| a. Listwise deletion based on all variables in the procedure. | | | |

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .637 | 5 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Item-Total Statistics** | | | | |
|  | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| X2.1 | 17.5000 | 3.211 | .550 | .490 |
| X2.2 | 17.1500 | 4.871 | .334 | .611 |
| X2.3 | 17.2500 | 4.303 | .404 | .577 |
| X2.4 | 17.6500 | 4.555 | .279 | .638 |
| X2.5 | 17.0500 | 4.471 | .417 | .574 |

**Validitas Disiplin Kerja**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | | | | |
|  | | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3.TOT |
| X3.1 | Pearson Correlation | 1 | .765\*\* | .827\*\* | .343 | .236 | .871\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .000 | .000 | .138 | .317 | .000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X3.2 | Pearson Correlation | .765\*\* | 1 | .792\*\* | .354 | .382 | .898\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 |  | .000 | .126 | .097 | .000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X3.3 | Pearson Correlation | .827\*\* | .792\*\* | 1 | .520\* | .486\* | .935\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 |  | .019 | .030 | .000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X3.4 | Pearson Correlation | .343 | .354 | .520\* | 1 | .397 | .611\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .138 | .126 | .019 |  | .083 | .004 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X3.5 | Pearson Correlation | .236 | .382 | .486\* | .397 | 1 | .537\* |
| Sig. (2-tailed) | .317 | .097 | .030 | .083 |  | .015 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X3.TOT | Pearson Correlation | .871\*\* | .898\*\* | .935\*\* | .611\*\* | .537\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .004 | .015 |  |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Case Processing Summary** | | | |
|  | | N | % |
| Cases | Valid | 20 | 100.0 |
| Excludeda | 0 | .0 |
| Total | 20 | 100.0 |
| a. Listwise deletion based on all variables in the procedure. | | | |

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .826 | 5 |

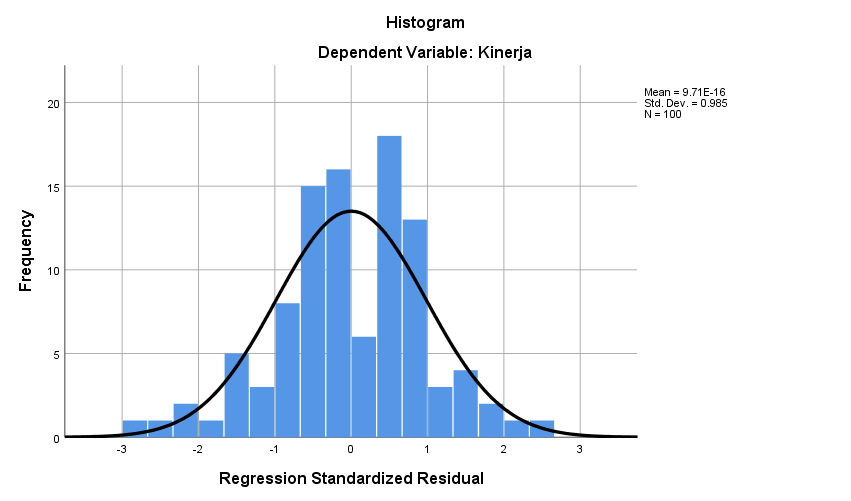
|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Item-Total Statistics** | | | | |
|  | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| X3.1 | 17.5000 | 5.632 | .750 | .753 |
| X3.2 | 17.9500 | 4.892 | .772 | .759 |
| X3.3 | 17.3500 | 6.661 | .898 | .730 |
| X3.4 | 17.0500 | 8.050 | .452 | .834 |
| X3.5 | 16.9500 | 8.892 | .427 | .844 |

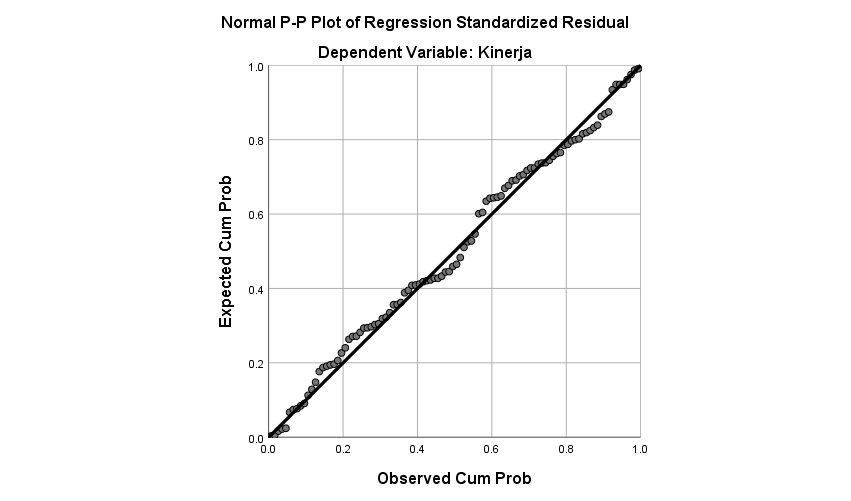
**Tabulasi 100 Responden**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | KINERJA | | | | | | KOMPETENSI | | | | | | MOTIVASI | | | | | | DISIPLIN KERJA | | | | | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 22 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 20 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 19 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 20 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 20 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 19 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 17 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 15 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 7 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 22 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 20 |
| 8 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 23 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 23 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 22 |
| 9 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 20 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 20 |
| 10 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 19 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 18 |
| 11 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 12 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 22 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 17 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 15 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 21 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 17 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 21 |
| 16 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 18 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 19 |
| 17 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 18 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 16 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 14 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 20 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 15 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 20 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 21 |
| 21 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 18 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 22 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 19 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 18 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 20 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 16 |
| 23 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 24 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 16 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 16 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 15 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 18 |
| 26 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 18 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 20 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 21 |
| 29 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 21 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 20 |
| 30 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 17 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 18 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 22 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 22 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 33 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 22 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 21 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 35 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 21 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 17 |
| 36 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 19 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 18 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 38 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 14 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 17 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 40 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 20 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 19 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 21 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 46 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 23 |
| 47 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 15 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 18 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 16 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 20 |
| 48 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 20 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 22 |
| 49 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 18 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 20 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 20 | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 15 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 51 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 52 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 21 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 21 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 22 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 20 |
| 54 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 16 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 16 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 23 |
| 55 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 20 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 23 |
| 56 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 19 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 57 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 22 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 21 |
| 58 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 21 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 18 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 18 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 59 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 17 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 23 |
| 60 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 23 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 20 |
| 61 | 5 | 3 | 2 | 3 | 5 | 18 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 19 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 18 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 22 |
| 62 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 19 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 18 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 20 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 21 |
| 63 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 |
| 64 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 18 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 19 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 17 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 20 |
| 65 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 21 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 22 |
| 66 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 67 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 19 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 16 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 15 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 21 |
| 68 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 20 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 19 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 69 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 20 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 18 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 19 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 22 |
| 71 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 72 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 21 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 73 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 22 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 21 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 21 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 20 |
| 74 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 22 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 20 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 75 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 76 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 20 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 16 |
| 77 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 78 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 22 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 19 |
| 79 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 18 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 17 |
| 80 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 81 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 20 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 22 |
| 82 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 23 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 23 |
| 83 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 22 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 20 |
| 84 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 18 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 |
| 85 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 22 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 21 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 86 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 20 |
| 87 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 20 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 19 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 20 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 20 |
| 88 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 22 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 22 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 89 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 20 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 19 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 90 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 19 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 16 |
| 91 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 22 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 20 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 92 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 |
| 93 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 94 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 15 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 95 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 13 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 17 |
| 96 | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 14 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 17 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 97 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 98 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 18 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 14 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 99 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 18 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 17 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 |
| 100 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 18 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 17 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 17 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 |

**Hasil Uji Normalitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
|  | | Unstandardized Residual |
| N | | 100 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 2.17327732 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .057 |
| Positive | .047 |
| Negative | -.057 |
| Test Statistic | | .057 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200c,d |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | |



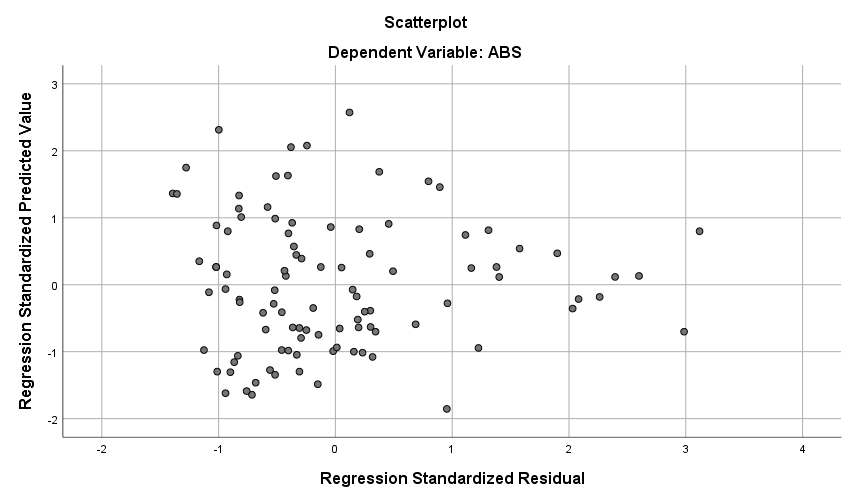


**Hasil Uji Multikolinearitas**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | .518 | 2.271 |  | .228 | .820 |  |  |
| Kompetensi | .240 | .075 | .246 | 3.217 | .002 | .893 | 1.120 |
| Motivasi | .532 | .088 | .490 | 6.014 | .000 | .782 | 1.278 |
| DisiplinKerja | .234 | .088 | .206 | 2.668 | .009 | .870 | 1.150 |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | | | |

**Lampiran 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 3.083 | 1.369 |  | 2.252 | .027 |
| Kompetensi | -.020 | .045 | -.047 | -.438 | .662 |
| Motivasi | -.049 | .053 | -.104 | -.913 | .364 |
| DisiplinKerja | .001 | .053 | .003 | .025 | .980 |
| a. Dependent Variable: ABS | | | | | | |



**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | .518 | 2.271 |  | .228 | .820 |  |  |
| Kompetensi | .240 | .075 | .246 | 3.217 | .002 | .893 | 1.120 |
| Motivasi | .532 | .088 | .490 | 6.014 | .000 | .782 | 1.278 |
| DisiplinKerja | .234 | .088 | .206 | 2.668 | .009 | .870 | 1.150 |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | | | |

**Hasil Uji F test**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 468.410 | 3 | 156.137 | 32.056 | .000b |
| Residual | 467.590 | 96 | 4.871 |  |  |
| Total | 936.000 | 99 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Kompetensi, Motivasi | | | | | | |

**Hasil Uji t test**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | .518 | 2.271 |  | .228 | .820 |  |  |
| Kompetensi | .240 | .075 | .246 | 3.217 | .002 | .893 | 1.120 |
| Motivasi | .532 | .088 | .490 | 6.014 | .000 | .782 | 1.278 |
| DisiplinKerja | .234 | .088 | .206 | 2.668 | .009 | .870 | 1.150 |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | | | |

**Hasil Uji Determinasi (R2)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .707a | .500 | .485 | 2.20697 |
| a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Kompetensi, Motivasi | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja | | | | |

**Tabel r, Tabel F, Tabel t**

**Tabel r**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N | The Level of Significance | | N | The Level of Significance | |
| 5% | 1% | 5% | 1% |
| 3 | 0.997 | 0.999 | 38 | 0.320 | 0.413 |
| 4 | 0.950 | 0.990 | 39 | 0.316 | 0.408 |
| 5 | 0.878 | 0.959 | 40 | 0.312 | 0.403 |
| 6 | 0.811 | 0.917 | 41 | 0.308 | 0.398 |
| 7 | 0.754 | 0.874 | 42 | 0.304 | 0.393 |
| 8 | 0.707 | 0.834 | 43 | 0.301 | 0.389 |
| 9 | 0.666 | 0.798 | 44 | 0.297 | 0.384 |
| 10 | 0.632 | 0.765 | 45 | 0.294 | 0.380 |
| 11 | 0.602 | 0.735 | 46 | 0.291 | 0.376 |
| 12 | 0.576 | 0.708 | 47 | 0.288 | 0.372 |
| 13 | 0.553 | 0.684 | 48 | 0.284 | 0.368 |
| 14 | 0.532 | 0.661 | 49 | 0.281 | 0.364 |
| 15 | 0.514 | 0.641 | 50 | 0.279 | 0.361 |
| 16 | 0.497 | 0.623 | 55 | 0.266 | 0.345 |
| 17 | 0.482 | 0.606 | 60 | 0.254 | 0.330 |
| 18 | 0.468 | 0.590 | 65 | 0.244 | 0.317 |
| 19 | 0.456 | 0.575 | 70 | 0.235 | 0.306 |
| 20 | 0.444 | 0.561 | 75 | 0.227 | 0.296 |
| 21 | 0.433 | 0.549 | 80 | 0.220 | 0.286 |
| 22 | 0.432 | 0.537 | 85 | 0.213 | 0.278 |
| 23 | 0.413 | 0.526 | 90 | 0.207 | 0.267 |
| 24 | 0.404 | 0.515 | 95 | 0.202 | 0.263 |
| 25 | 0.396 | 0.505 | 100 | 0.195 | 0.256 |
| 26 | 0.388 | 0.496 | 125 | 0.176 | 0.230 |
| 27 | 0.381 | 0.487 | 150 | 0.159 | 0.210 |
| 28 | 0.374 | 0.478 | 175 | 0.148 | 0.194 |
| 29 | 0.367 | 0.470 | 200 | 0.138 | 0.181 |
| 30 | 0.361 | 0.463 | 300 | 0.113 | 0.148 |
| 31 | 0.355 | 0.456 | 400 | 0.098 | 0.128 |
| 32 | 0.349 | 0.449 | 500 | 0.088 | 0.115 |
| 33 | 0.344 | 0.442 | 600 | 0.080 | 0.105 |
| 34 | 0.339 | 0.436 | 700 | 0.074 | 0.097 |
| 35 | 0.334 | 0.430 | 800 | 0.070 | 0.091 |
| 36 | 0.329 | 0.424 | 900 | 0.065 | 0.086 |
| 37 | 0.325 | 0.418 | 1000 | 0.062 | 0.081 |

**Tabel F**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **df**  **(N2)** | **df untuk pembilang (N1)** | | | | | | | | | | | | | | |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** | **11** | **12** | **13** | **14** | **15** | |
| **1** | 161 | 199 | 216 | 225 | 230 | 234 | 237 | 239 | 241 | 242 | 243 | 244 | 245 | 245 | 246 | |
| **2** | 18.51 | 19.00 | 19.16 | 19.25 | 19.30 | 19.33 | 19.35 | 19.37 | 19.38 | 19.40 | 19.40 | 19.41 | 19.42 | 19.42 | 19.43 | |
| **3** | 10.13 | 9.55 | 9.28 | 9.12 | 9.01 | 8.94 | 8.89 | 8.85 | 8.81 | 8.79 | 8.76 | 8.74 | 8.73 | 8.71 | 8.70 | |
| **4** | 7.71 | 6.94 | 6.59 | 6.39 | 6.26 | 6.16 | 6.09 | 6.04 | 6.00 | 5.96 | 5.94 | 5.91 | 5.89 | 5.87 | 5.86 | |
| **5** | 6.61 | 5.79 | 5.41 | 5.19 | 5.05 | 4.95 | 4.88 | 4.82 | 4.77 | 4.74 | 4.70 | 4.68 | 4.66 | 4.64 | 4.62 | |
| **6** | 5.99 | 5.14 | 4.76 | 4.53 | 4.39 | 4.28 | 4.21 | 4.15 | 4.10 | 4.06 | 4.03 | 4.00 | 3.98 | 3.96 | 3.94 | |
| **7** | 5.59 | 4.74 | 4.35 | 4.12 | 3.97 | 3.87 | 3.79 | 3.73 | 3.68 | 3.64 | 3.60 | 3.57 | 3.55 | 3.53 | 3.51 | |
| **8** | 5.32 | 4.46 | 4.07 | 3.84 | 3.69 | 3.58 | 3.50 | 3.44 | 3.39 | 3.35 | 3.31 | 3.28 | 3.26 | 3.24 | 3.22 | |
| **9** | 5.12 | 4.26 | 3.86 | 3.63 | 3.48 | 3.37 | 3.29 | 3.23 | 3.18 | 3.14 | 3.10 | 3.07 | 3.05 | 3.03 | 3.01 | |
| **10** | 4.96 | 4.10 | 3.71 | 3.48 | 3.33 | 3.22 | 3.14 | 3.07 | 3.02 | 2.98 | 2.94 | 2.91 | 2.89 | 2.86 | 2.85 | |
| **11** | 4.84 | 3.98 | 3.59 | 3.36 | 3.20 | 3.09 | 3.01 | 2.95 | 2.90 | 2.85 | 2.82 | 2.79 | 2.76 | 2.74 | 2.72 | |
| **12** | 4.75 | 3.89 | 3.49 | 3.26 | 3.11 | 3.00 | 2.91 | 2.85 | 2.80 | 2.75 | 2.72 | 2.69 | 2.66 | 2.64 | 2.62 | |
| **13** | 4.67 | 3.81 | 3.41 | 3.18 | 3.03 | 2.92 | 2.83 | 2.77 | 2.71 | 2.67 | 2.63 | 2.60 | 2.58 | 2.55 | 2.53 | |
| **14** | 4.60 | 3.74 | 3.34 | 3.11 | 2.96 | 2.85 | 2.76 | 2.70 | 2.65 | 2.60 | 2.57 | 2.53 | 2.51 | 2.48 | 2.46 | |
| **15** | 4.54 | 3.68 | 3.29 | 3.06 | 2.90 | 2.79 | 2.71 | 2.64 | 2.59 | 2.54 | 2.51 | 2.48 | 2.45 | 2.42 | 2.40 | |
| **16** | 4.49 | 3.63 | 3.24 | 3.01 | 2.85 | 2.74 | 2.66 | 2.59 | 2.54 | 2.49 | 2.46 | 2.42 | 2.40 | 2.37 | 2.35 | |
| **17** | 4.45 | 3.59 | 3.20 | 2.96 | 2.81 | 2.70 | 2.61 | 2.55 | 2.49 | 2.45 | 2.41 | 2.38 | 2.35 | 2.33 | 2.31 | |
| **18** | 4.41 | 3.55 | 3.16 | 2.93 | 2.77 | 2.66 | 2.58 | 2.51 | 2.46 | 2.41 | 2.37 | 2.34 | 2.31 | 2.29 | 2.27 | |
| **19** | 4.38 | 3.52 | 3.13 | 2.90 | 2.74 | 2.63 | 2.54 | 2.48 | 2.42 | 2.38 | 2.34 | 2.31 | 2.28 | 2.26 | 2.23 | |
| **20** | 4.35 | 3.49 | 3.10 | 2.87 | 2.71 | 2.60 | 2.51 | 2.45 | 2.39 | 2.35 | 2.31 | 2.28 | 2.25 | 2.22 | 2.20 | |
| **21** | 4.32 | 3.47 | 3.07 | 2.84 | 2.68 | 2.57 | 2.49 | 2.42 | 2.37 | 2.32 | 2.28 | 2.25 | 2.22 | 2.20 | 2.18 | |
| **22** | 4.30 | 3.44 | 3.05 | 2.82 | 2.66 | 2.55 | 2.46 | 2.40 | 2.34 | 2.30 | 2.26 | 2.23 | 2.20 | 2.17 | 2.15 | |
| **23** | 4.28 | 3.42 | 3.03 | 2.80 | 2.64 | 2.53 | 2.44 | 2.37 | 2.32 | 2.27 | 2.24 | 2.20 | 2.18 | 2.15 | 2.13 | |
| **24** | 4.26 | 3.40 | 3.01 | 2.78 | 2.62 | 2.51 | 2.42 | 2.36 | 2.30 | 2.25 | 2.22 | 2.18 | 2.15 | 2.13 | 2.11 | |
| **25** | 4.24 | 3.39 | 2.99 | 2.76 | 2.60 | 2.49 | 2.40 | 2.34 | 2.28 | 2.24 | 2.20 | 2.16 | 2.14 | 2.11 | 2.09 | |
| **26** | 4.23 | 3.37 | 2.98 | 2.74 | 2.59 | 2.47 | 2.39 | 2.32 | 2.27 | 2.22 | 2.18 | 2.15 | 2.12 | 2.09 | 2.07 | |
| **27** | 4.21 | 3.35 | 2.96 | 2.73 | 2.57 | 2.46 | 2.37 | 2.31 | 2.25 | 2.20 | 2.17 | 2.13 | 2.10 | 2.08 | 2.06 | |
| **28** | 4.20 | 3.34 | 2.95 | 2.71 | 2.56 | 2.45 | 2.36 | 2.29 | 2.24 | 2.19 | 2.15 | 2.12 | 2.09 | 2.06 | 2.04 | |
| **29** | 4.18 | 3.33 | 2.93 | 2.70 | 2.55 | 2.43 | 2.35 | 2.28 | 2.22 | 2.18 | 2.14 | 2.10 | 2.08 | 2.05 | 2.03 | |
| **30** | 4.17 | 3.32 | 2.92 | 2.69 | 2.53 | 2.42 | 2.33 | 2.27 | 2.21 | 2.16 | 2.13 | 2.09 | 2.06 | 2.04 | 2.01 | |
| **31** | 4.16 | 3.30 | 2.91 | 2.68 | 2.52 | 2.41 | 2.32 | 2.25 | 2.20 | 2.15 | 2.11 | 2.08 | 2.05 | 2.03 | 2.00 | |
| **32** | 4.15 | 3.29 | 2.90 | 2.67 | 2.51 | 2.40 | 2.31 | 2.24 | 2.19 | 2.14 | 2.10 | 2.07 | 2.04 | 2.01 | 1.99 | |
| **33** | 4.14 | 3.28 | 2.89 | 2.66 | 2.50 | 2.39 | 2.30 | 2.23 | 2.18 | 2.13 | 2.09 | 2.06 | 2.03 | 2.00 | 1.98 | |
| **34** | 4.13 | 3.28 | 2.88 | 2.65 | 2.49 | 2.38 | 2.29 | 2.23 | 2.17 | 2.12 | 2.08 | 2.05 | 2.02 | 1.99 | 1.97 | |
| **35** | 4.12 | 3.27 | 2.87 | 2.64 | 2.49 | 2.37 | 2.29 | 2.22 | 2.16 | 2.11 | 2.07 | 2.04 | 2.01 | 1.99 | 1.96 | |
| **36** | 4.11 | 3.26 | 2.87 | 2.63 | 2.48 | 2.36 | 2.28 | 2.21 | 2.15 | 2.11 | 2.07 | 2.03 | 2.00 | 1.98 | 1.95 | |
| **37** | 4.11 | 3.25 | 2.86 | 2.63 | 2.47 | 2.36 | 2.27 | 2.20 | 2.14 | 2.10 | 2.06 | 2.02 | 2.00 | 1.97 | 1.95 | |
| **38** | 4.10 | 3.24 | 2.85 | 2.62 | 2.46 | 2.35 | 2.26 | 2.19 | 2.14 | 2.09 | 2.05 | 2.02 | 1.99 | 1.96 | 1.94 | |
| **39** | 4.09 | 3.24 | 2.85 | 2.61 | 2.46 | 2.34 | 2.26 | 2.19 | 2.13 | 2.08 | 2.04 | 2.01 | 1.98 | 1.95 | 1.93 | |
| **40** | 4.08 | 3.23 | 2.84 | 2.61 | 2.45 | 2.34 | 2.25 | 2.18 | 2.12 | 2.08 | 2.04 | 2.00 | 1.97 | 1.95 | 1.92 | |
| **41** | 4.08 | 3.23 | 2.83 | 2.60 | 2.44 | 2.33 | 2.24 | 2.17 | 2.12 | 2.07 | 2.03 | 2.00 | 1.97 | 1.94 | 1.92 | |
| **42** | 4.07 | 3.22 | 2.83 | 2.59 | 2.44 | 2.32 | 2.24 | 2.17 | 2.11 | 2.06 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.94 | 1.91 | |
| **43** | 4.07 | 3.21 | 2.82 | 2.59 | 2.43 | 2.32 | 2.23 | 2.16 | 2.11 | 2.06 | 2.02 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.91 | |
| **44** | 4.06 | 3.21 | 2.82 | 2.58 | 2.43 | 2.31 | 2.23 | 2.16 | 2.10 | 2.05 | 2.01 | 1.98 | 1.95 | 1.92 | 1.90 | |
| **45** | 4.06 | 3.20 | 2.81 | 2.58 | 2.42 | 2.31 | 2.22 | 2.15 | 2.10 | 2.05 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.92 | 1.89 | |
| **46** | 4.05 | 3.20 | 2.81 | 2.57 | 2.42 | 2.30 | 2.22 | 2.15 | 2.09 | 2.04 | 2.00 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.89 | |
| **47** | 4.05 | 3.20 | 2.80 | 2.57 | 2.41 | 2.30 | 2.21 | 2.14 | 2.09 | 2.04 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.91 | 1.88 | |
| **48** | 4.04 | 3.19 | 2.80 | 2.57 | 2.41 | 2.29 | 2.21 | 2.14 | 2.08 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.88 | |
| **49** | 4.04 | 3.19 | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.08 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.88 | |
| **50** | 4.03 | 3.18 | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.03 | 1.99 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.87 | |
| **51** | 4.03 | 3.18 | 2.79 | 2.55 | 2.40 | 2.28 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.87 | |
| **52** | 4.03 | 3.18 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.89 | 1.86 | |
| **53** | 4.02 | 3.17 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.86 | |
| **54** | 4.02 | 3.17 | 2.78 | 2.54 | 2.39 | 2.27 | 2.18 | 2.12 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.86 | |
| **55** | 4.02 | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.88 | 1.85 | |
| **56** | 4.01 | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.85 | |
| **57** | 4.01 | 3.16 | 2.77 | 2.53 | 2.38 | 2.26 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.85 | |
| **58** | 4.01 | 3.16 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.26 | 2.17 | 2.10 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.87 | 1.84 | |
| **59** | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.26 | 2.17 | 2.10 | 2.04 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.84 | |
| **60** | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.25 | 2.17 | 2.10 | 2.04 | 1.99 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.84 | |
| **61** | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.52 | 2.37 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.04 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.86 | 1.83 | |
| **62** | 4.00 | 3.15 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 | |
| **63** | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 | |
| **64** | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.24 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 | |
| **65** | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.51 | 2.36 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.85 | 1.82 | |
| **66** | 3.99 | 3.14 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 | |
| **67** | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.98 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 | |
| **68** | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 | |
| **69** | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.23 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.86 | 1.84 | 1.81 | |
| **70** | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.84 | 1.81 | |
| **71** | 3.98 | 3.13 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 | |
| **72** | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 | |
| **73** | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 | |
| **74** | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.22 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.85 | 1.83 | 1.80 | |
| **75** | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.49 | 2.34 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.83 | 1.80 | |
| **76** | 3.97 | 3.12 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 | |
| **77** | 3.97 | 3.12 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 | |
| **78** | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 | |
| **79** | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | |
| **80** | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.21 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.84 | 1.82 | 1.79 | |
| **81** | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.82 | 1.79 | |
| **82** | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 | |
| **83** | 3.96 | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 | |
| **84** | 3.95 | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 | |
| **85** | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 | |
| **86** | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | |
| **87** | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.20 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.83 | 1.81 | 1.78 | |
| **88** | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.20 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.81 | 1.78 | |
| **89** | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.47 | 2.32 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 | |
| **90** | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.47 | 2.32 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 | |
| **91** | 3.95 | 3.10 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 | |
| **92** | 3.94 | 3.10 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.94 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 | |
| **93** | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 | |
| **94** | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | |
| **95** | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.82 | 1.80 | 1.77 | |
| **96** | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.19 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.80 | 1.77 | |
| **97** | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.19 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.80 | 1.77 | |
| **98** | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.46 | 2.31 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.77 | |
| **99** | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.46 | 2.31 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.77 | |
| **100** | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.46 | 2.31 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.77 | |

**Tabel t**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pr** | **0.25** | **0.10** | **0.05** | **0.025** | **0.01** | **0.005** | **0.001** |
| **df** | **0.50** | **0.20** | **0.10** | **0.050** | **0.02** | **0.010** | **0.002** |
| **1** | 1.00000 | 3.07768 | 6.31375 | 12.70620 | 31.82052 | 63.65674 | 318.30884 |
| **2** | 0.81650 | 1.88562 | 2.91999 | 4.30265 | 6.96456 | 9.92484 | 22.32712 |
| **3** | 0.76489 | 1.63774 | 2.35336 | 3.18245 | 4.54070 | 5.84091 | 10.21453 |
| **4** | 0.74070 | 1.53321 | 2.13185 | 2.77645 | 3.74695 | 4.60409 | 7.17318 |
| **5** | 0.72669 | 1.47588 | 2.01505 | 2.57058 | 3.36493 | 4.03214 | 5.89343 |
| **6** | 0.71756 | 1.43976 | 1.94318 | 2.44691 | 3.14267 | 3.70743 | 5.20763 |
| **7** | 0.71114 | 1.41492 | 1.89458 | 2.36462 | 2.99795 | 3.49948 | 4.78529 |
| **8** | 0.70639 | 1.39682 | 1.85955 | 2.30600 | 2.89646 | 3.35539 | 4.50079 |
| **9** | 0.70272 | 1.38303 | 1.83311 | 2.26216 | 2.82144 | 3.24984 | 4.29681 |
| **10** | 0.69981 | 1.37218 | 1.81246 | 2.22814 | 2.76377 | 3.16927 | 4.14370 |
| **11** | 0.69745 | 1.36343 | 1.79588 | 2.20099 | 2.71808 | 3.10581 | 4.02470 |
| **12** | 0.69548 | 1.35622 | 1.78229 | 2.17881 | 2.68100 | 3.05454 | 3.92963 |
| **13** | 0.69383 | 1.35017 | 1.77093 | 2.16037 | 2.65031 | 3.01228 | 3.85198 |
| **14** | 0.69242 | 1.34503 | 1.76131 | 2.14479 | 2.62449 | 2.97684 | 3.78739 |
| **15** | 0.69120 | 1.34061 | 1.75305 | 2.13145 | 2.60248 | 2.94671 | 3.73283 |
| **16** | 0.69013 | 1.33676 | 1.74588 | 2.11991 | 2.58349 | 2.92078 | 3.68615 |
| **17** | 0.68920 | 1.33338 | 1.73961 | 2.10982 | 2.56693 | 2.89823 | 3.64577 |
| **18** | 0.68836 | 1.33039 | 1.73406 | 2.10092 | 2.55238 | 2.87844 | 3.61048 |
| **19** | 0.68762 | 1.32773 | 1.72913 | 2.09302 | 2.53948 | 2.86093 | 3.57940 |
| **20** | 0.68695 | 1.32534 | 1.72472 | 2.08596 | 2.52798 | 2.84534 | 3.55181 |
| **21** | 0.68635 | 1.32319 | 1.72074 | 2.07961 | 2.51765 | 2.83136 | 3.52715 |
| **22** | 0.68581 | 1.32124 | 1.71714 | 2.07387 | 2.50832 | 2.81876 | 3.50499 |
| **23** | 0.68531 | 1.31946 | 1.71387 | 2.06866 | 2.49987 | 2.80734 | 3.48496 |
| **24** | 0.68485 | 1.31784 | 1.71088 | 2.06390 | 2.49216 | 2.79694 | 3.46678 |
| **25** | 0.68443 | 1.31635 | 1.70814 | 2.05954 | 2.48511 | 2.78744 | 3.45019 |
| **26** | 0.68404 | 1.31497 | 1.70562 | 2.05553 | 2.47863 | 2.77871 | 3.43500 |
| **27** | 0.68368 | 1.31370 | 1.70329 | 2.05183 | 2.47266 | 2.77068 | 3.42103 |
| **28** | 0.68335 | 1.31253 | 1.70113 | 2.04841 | 2.46714 | 2.76326 | 3.40816 |
| **29** | 0.68304 | 1.31143 | 1.69913 | 2.04523 | 2.46202 | 2.75639 | 3.39624 |
| **30** | 0.68276 | 1.31042 | 1.69726 | 2.04227 | 2.45726 | 2.75000 | 3.38518 |
| **31** | 0.68249 | 1.30946 | 1.69552 | 2.03951 | 2.45282 | 2.74404 | 3.37490 |
| **32** | 0.68223 | 1.30857 | 1.69389 | 2.03693 | 2.44868 | 2.73848 | 3.36531 |
| **33** | 0.68200 | 1.30774 | 1.69236 | 2.03452 | 2.44479 | 2.73328 | 3.35634 |
| **34** | 0.68177 | 1.30695 | 1.69092 | 2.03224 | 2.44115 | 2.72839 | 3.34793 |
| **35** | 0.68156 | 1.30621 | 1.68957 | 2.03011 | 2.43772 | 2.72381 | 3.34005 |
| **36** | 0.68137 | 1.30551 | 1.68830 | 2.02809 | 2.43449 | 2.71948 | 3.33262 |
| **37** | 0.68118 | 1.30485 | 1.68709 | 2.02619 | 2.43145 | 2.71541 | 3.32563 |
| **38** | 0.68100 | 1.30423 | 1.68595 | 2.02439 | 2.42857 | 2.71156 | 3.31903 |
| **39** | 0.68083 | 1.30364 | 1.68488 | 2.02269 | 2.42584 | 2.70791 | 3.31279 |
| **40** | 0.68067 | 1.30308 | 1.68385 | 2.02108 | 2.42326 | 2.70446 | 3.30688 |
| **41** | 0.68052 | 1.30254 | 1.68288 | 2.01954 | 2.42080 | 2.70118 | 3.30127 |
| **42** | 0.68038 | 1.30204 | 1.68195 | 2.01808 | 2.41847 | 2.69807 | 3.29595 |
| **43** | 0.68024 | 1.30155 | 1.68107 | 2.01669 | 2.41625 | 2.69510 | 3.29089 |
| **44** | 0.68011 | 1.30109 | 1.68023 | 2.01537 | 2.41413 | 2.69228 | 3.28607 |
| **45** | 0.67998 | 1.30065 | 1.67943 | 2.01410 | 2.41212 | 2.68959 | 3.28148 |
| **46** | 0.67986 | 1.30023 | 1.67866 | 2.01290 | 2.41019 | 2.68701 | 3.27710 |
| **47** | 0.67975 | 1.29982 | 1.67793 | 2.01174 | 2.40835 | 2.68456 | 3.27291 |
| **48** | 0.67964 | 1.29944 | 1.67722 | 2.01063 | 2.40658 | 2.68220 | 3.26891 |
| **49** | 0.67953 | 1.29907 | 1.67655 | 2.00958 | 2.40489 | 2.67995 | 3.26508 |
| **50** | 0.67943 | 1.29871 | 1.67591 | 2.00856 | 2.40327 | 2.67779 | 3.26141 |
| **51** | 0.67933 | 1.29837 | 1.67528 | 2.00758 | 2.40172 | 2.67572 | 3.25789 |
| **52** | 0.67924 | 1.29805 | 1.67469 | 2.00665 | 2.40022 | 2.67373 | 3.25451 |
| **53** | 0.67915 | 1.29773 | 1.67412 | 2.00575 | 2.39879 | 2.67182 | 3.25127 |
| **54** | 0.67906 | 1.29743 | 1.67356 | 2.00488 | 2.39741 | 2.66998 | 3.24815 |
| **55** | 0.67898 | 1.29713 | 1.67303 | 2.00404 | 2.39608 | 2.66822 | 3.24515 |
| **56** | 0.67890 | 1.29685 | 1.67252 | 2.00324 | 2.39480 | 2.66651 | 3.24226 |
| **57** | 0.67882 | 1.29658 | 1.67203 | 2.00247 | 2.39357 | 2.66487 | 3.23948 |
| **58** | 0.67874 | 1.29632 | 1.67155 | 2.00172 | 2.39238 | 2.66329 | 3.23680 |
| **59** | 0.67867 | 1.29607 | 1.67109 | 2.00100 | 2.39123 | 2.66176 | 3.23421 |
| **60** | 0.67860 | 1.29582 | 1.67065 | 2.00030 | 2.39012 | 2.66028 | 3.23171 |
| **61** | 0.67853 | 1.29558 | 1.67022 | 1.99962 | 2.38905 | 2.65886 | 3.22930 |
| **62** | 0.67847 | 1.29536 | 1.66980 | 1.99897 | 2.38801 | 2.65748 | 3.22696 |
| **63** | 0.67840 | 1.29513 | 1.66940 | 1.99834 | 2.38701 | 2.65615 | 3.22471 |
| **64** | 0.67834 | 1.29492 | 1.66901 | 1.99773 | 2.38604 | 2.65485 | 3.22253 |
| **65** | 0.67828 | 1.29471 | 1.66864 | 1.99714 | 2.38510 | 2.65360 | 3.22041 |
| **66** | 0.67823 | 1.29451 | 1.66827 | 1.99656 | 2.38419 | 2.65239 | 3.21837 |
| **67** | 0.67817 | 1.29432 | 1.66792 | 1.99601 | 2.38330 | 2.65122 | 3.21639 |
| **68** | 0.67811 | 1.29413 | 1.66757 | 1.99547 | 2.38245 | 2.65008 | 3.21446 |
| **69** | 0.67806 | 1.29394 | 1.66724 | 1.99495 | 2.38161 | 2.64898 | 3.21260 |
| **70** | 0.67801 | 1.29376 | 1.66691 | 1.99444 | 2.38081 | 2.64790 | 3.21079 |
| **71** | 0.67796 | 1.29359 | 1.66660 | 1.99394 | 2.38002 | 2.64686 | 3.20903 |
| **72** | 0.67791 | 1.29342 | 1.66629 | 1.99346 | 2.37926 | 2.64585 | 3.20733 |
| **73** | 0.67787 | 1.29326 | 1.66600 | 1.99300 | 2.37852 | 2.64487 | 3.20567 |
| **74** | 0.67782 | 1.29310 | 1.66571 | 1.99254 | 2.37780 | 2.64391 | 3.20406 |
| **75** | 0.67778 | 1.29294 | 1.66543 | 1.99210 | 2.37710 | 2.64298 | 3.20249 |
| **76** | 0.67773 | 1.29279 | 1.66515 | 1.99167 | 2.37642 | 2.64208 | 3.20096 |
| **77** | 0.67769 | 1.29264 | 1.66488 | 1.99125 | 2.37576 | 2.64120 | 3.19948 |
| **78** | 0.67765 | 1.29250 | 1.66462 | 1.99085 | 2.37511 | 2.64034 | 3.19804 |
| **79** | 0.67761 | 1.29236 | 1.66437 | 1.99045 | 2.37448 | 2.63950 | 3.19663 |
| **80** | 0.67757 | 1.29222 | 1.66412 | 1.99006 | 2.37387 | 2.63869 | 3.19526 |
| **81** | 0.67753 | 1.29209 | 1.66388 | 1.98969 | 2.37327 | 2.63790 | 3.19392 |
| **82** | 0.67749 | 1.29196 | 1.66365 | 1.98932 | 2.37269 | 2.63712 | 3.19262 |
| **83** | 0.67746 | 1.29183 | 1.66342 | 1.98896 | 2.37212 | 2.63637 | 3.19135 |
| **84** | 0.67742 | 1.29171 | 1.66320 | 1.98861 | 2.37156 | 2.63563 | 3.19011 |
| **85** | 0.67739 | 1.29159 | 1.66298 | 1.98827 | 2.37102 | 2.63491 | 3.18890 |
| **86** | 0.67735 | 1.29147 | 1.66277 | 1.98793 | 2.37049 | 2.63421 | 3.18772 |
| **87** | 0.67732 | 1.29136 | 1.66256 | 1.98761 | 2.36998 | 2.63353 | 3.18657 |
| **88** | 0.67729 | 1.29125 | 1.66235 | 1.98729 | 2.36947 | 2.63286 | 3.18544 |
| **89** | 0.67726 | 1.29114 | 1.66216 | 1.98698 | 2.36898 | 2.63220 | 3.18434 |
| **90** | 0.67723 | 1.29103 | 1.66196 | 1.98667 | 2.36850 | 2.63157 | 3.18327 |
| **91** | 0.67720 | 1.29092 | 1.66177 | 1.98638 | 2.36803 | 2.63094 | 3.18222 |
| **92** | 0.67717 | 1.29082 | 1.66159 | 1.98609 | 2.36757 | 2.63033 | 3.18119 |
| **93** | 0.67714 | 1.29072 | 1.66140 | 1.98580 | 2.36712 | 2.62973 | 3.18019 |
| **94** | 0.67711 | 1.29062 | 1.66123 | 1.98552 | 2.36667 | 2.62915 | 3.17921 |
| **95** | 0.67708 | 1.29053 | 1.66105 | 1.98525 | 2.36624 | 2.62858 | 3.17825 |
| **96** | 0.67705 | 1.29043 | 1.66088 | 1.98498 | 2.36582 | 2.62802 | 3.17731 |
| **97** | 0.67703 | 1.29034 | 1.66071 | 1.98472 | 2.36541 | 2.62747 | 3.17639 |
| **98** | 0.67700 | 1.29025 | 1.66055 | 1.98447 | 2.36500 | 2.62693 | 3.17549 |