



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

CV. BUDI MULYA

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh

M.ZAINUL ABIDIN

NPM. 21501081427



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MALANG**

2022

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Budi Mulya di kelurahan manisrenggo kota kediri. Teknik pengambilan sampling menggunakan *purposive sampling* diperoleh sampel data sebanyak 36 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, secara persial motivasi kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

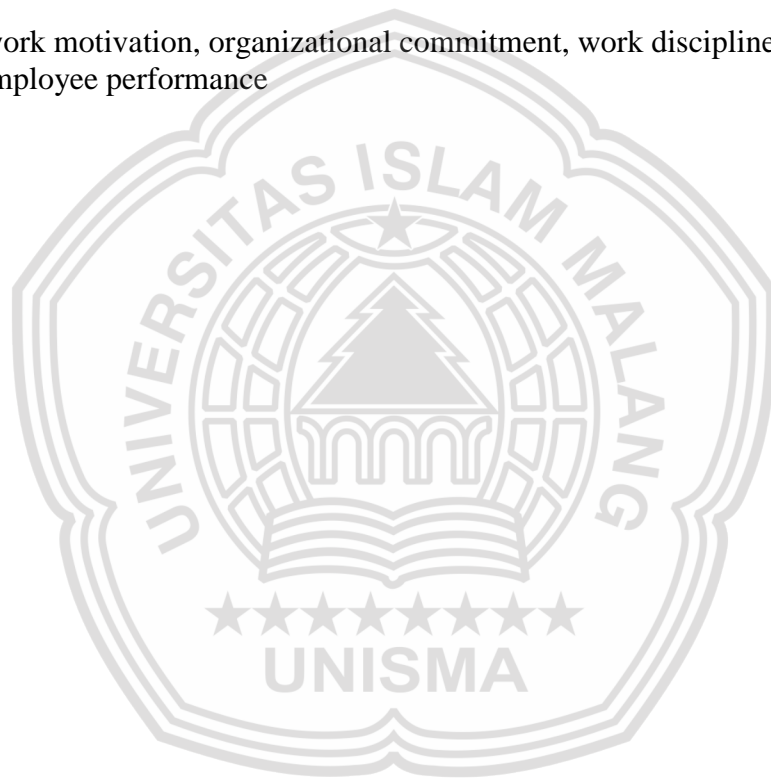
Kata kunci: motivasi kerja, komitmen organisasi, disiplin kerja, kinerja karyawan



ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation, organizational commitment and work discipline on the performance of employees of CV. Budi Mulya in the Manisrenggo Village, Kediri City. The sampling technique used was purposive sampling. The data sample was 36 respondents. Methods of data collection using a questionnaire. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression. The results showed that simultaneously work motivation, organizational commitment and work discipline had a positive effect on employee performance, partially work motivation, organizational commitment and work discipline had a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: work motivation, organizational commitment, work discipline, employee performance



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar dalam suatu organisasi. Terutama dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam kenyataannya keberhasilan suatu organisasi juga sangat di tergantung dari sumber daya yang dimiliki dalam organisasi tersebut. Di era globalisasi saat ini sangat jelas kita sadari bahwa peranan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia mengandung arti pengakuan terhadap pentingnya peran manusia pada organisasi sebagai sumber daya yang vital dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi, pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan efisien agar dapat bermanfaat bagi individu, baik organisasi dan masyarakat. Menurut Hasibuan (2010:10), mengemukakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat”.

Motivasi merupakan dasar bagi kebanyakan orang menjadi karyawan pada suatu perusahaan adalah untuk mencari nafka. Berarti apabila di satu pihak seseorang menggunakan keterampilan, pengetahuan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu perusahaan dilain pihak ingin menerima imbalan tertentu. Menurut Winardi (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri manusia, yang dapat di kembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan

moneter dan imbalan non-moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif dan negatif. Motivasi yang paling berhasil adalah apabila motivasi itu bersumber dari dalam diri pribadi pegawai tersebut, sehingga pegawai selalu memberikan yang terbaik dari dirinya demi kemajuan organisasi. Selain itu disiplin kerja juga sangat mempengaruhi seorang karyawan dalam bekerja. Disiplin ini tidak hanya dilihat dari absensi saja tetapi juga dapat dilihat dari sikap terhadap pekerjaan. Seorang pegawai yang mempunyai disiplin tinggi dan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik walaupun tidak ada yang mengawasi.

Melakukan suatu pekerjaan, kita di tuntutan untuk selalu loyal terhadap tanggung jawab yang diberikan. Disiplin kerja adalah salah satu penting yang perlu diperhatikan dalam melakukan suatu pekerjaan. Oleh karena itu kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik pada diri pegawai, maka semakin tinggi Prestasi kerja yang dicapainya. Dapat pula dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk kegiatan yang dilakukan oleh manajemen baik organisasi atau instansi pemerintah ataupun swasta agar para pegawai dapat bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan Prestasi kerja mereka sesuai dengan yang diharapkan dan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi operatif yang terpenting dan tidak dapat diabaikan karena sebagai bagian dari fungsi pemeliharaan karyawan, dan bilamana semakin baik disiplin kerja karyawan, makin tinggi Prestasi kerja yang dapat dicapainya. Seperti yang disampaikan Waridin (2005:54), kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh

karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan sendiri dapat dipengaruhi beberapa faktor yang menjadi penentu baik atau buruknya kinerja karyawan seperti faktor internal dan eksternal, Faktor internal yaitu faktor-faktor dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika berkembang. Sedangkan faktor eksternal keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini faktor internal diwakili oleh motivasi kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja, sedangkan faktor eksternal sendiri diwakili oleh kinerja karyawan. Pemilihan dua faktor internal dan satu faktor eksternal tersebut didasarkan oleh wawancara, oleh sebab itu penelitian ini dibuat untuk membuktikan opini dari masyarakat dan didukung oleh penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya sebagai referensi. Berdasarkan fenomena yang ada serta beberapa hasil penelitian yang kurang konsisten tersebut, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan pada CV. Budi Mulya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut:

- a) Bagaimana deskripsi motivasi kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ?
- b) Bagaimana pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan?
- c) Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- d) Bagaimana komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- e) Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan pada maka dapat dirumuskan tujuan yang ingin dicapai yaitu untuk mengetahui Pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan, maka disusun tujuan penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

- a Untuk mendeskripsi motivasi kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan.
- b Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- c Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- d Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
- e Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.3.1 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a Bagi praktisi, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran dan informasi terkait, motivasi, komitmen kerja dan disiplin kerja pegawai. Sehingga terbentuk perpektif apa sebenarnya yang menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja pegawai.

- b Bagi akademisi, hasil penelitian ini dapat menambah pustaka pengetahuan dibidang manajemen sumberdaya manusia, serta dapat digunakan sebagai refrensi dalam penelitian selanjutnya.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja di cerminkan dengan pernyataan Perusahaan mengadakan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan , sehingga karyawan dapat bekerja sebaik-baiknya supaya mendapatkan hasil yang dicapai dengan maksimal, untuk itu perusahaan memberikan inisiatif seperti keterampilan dan kemampuan dalam bekerja. Untuk meningkatkan komitmen organisasi perusahaan harus menumbuhkan rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas para karyawan terhadap organisasi hal ini di cerminkan pernyataan karyawan yang merasa bagian dari organisasi dan memiliki perasaan setia terhadap organisasi, apabila di lakukan maka karyawan akan merasa bahwa mereka diterima sebagai bagian dari organisasi. Untuk disiplin kerja di cerminkan dengan pernyataan saya setuju dengan pemberian sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan agar ketaatan dalam disiplin tidak dilanggar sesuai dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan. Kinerja di cerminkan dengan komitmen terhadap tugas yang diberikan atasan untuk saya selesaikan.
- b. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa secara simultan variabel motivasi kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Budi Mulya, sedangkan secara parsial variable motivasi kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Budi Mulya.
- c. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Budi mulya.

- d. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Budi mulya.
- e. Displin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Budi mulya.

5.2 Keterbatasan Penelitian.

1. Penelitian dilakukan pada saat terjadinya pandemi Covid 19.
2. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel bebas yang mempengaruhi kinerja Karyawan yang sebenarnya variabel yang mempengaruhi kinerja sangat banyak.

5.3 Saran

Terhadap hasil yang telah diperoleh ada beberapa saran yang diharapkan mampu memberikan sumbangan dalam bentuk ide atau pemikiran sehingga nantinya dapat meningkatkan kemajuan perusahaan. Adapun saran yang diberikan adalah:

1. CV. Budi mulya hendaknya memberikan motivasi kepada karyawan yang berkaitan dengan upah gaji dengan memberikan inisiatif seperti pemberian insentif bagi karyawan yang bisa bekerja sesuai dengan target dicapai, dengan begitu kinerja karyawan akan termotivasi. Sedangkan untuk komitmen karyawan yang merasa bagian dari organisasi dan memiliki perasaan setia terhadap organisasi ini adalah factor terpenting bagi perusahaan memahami secara mendalam terhadap kedua hal tersebut sehingga karyawan menumbuhkan rasa cinta dan bangga terhadap perusahaan, hendaknya lebih memperhatikan masalah disiplin kerja karena dengan disiplin kerja yang baik dan terencana kinerja karyawan menjadi meningkat. Dan memperhatikan faktor yang dapat meningkatkan dan menurunya kinerja karyawan misalnya dengan menambah fasilitas” perusahaan.
2. Bagi akademisi

hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi pengembangan penelitian selanjutnya, selain itu hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi bersama-sama baik dari karyawan dengan manajer perusahaan CV. Budi mulya.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2016. *“Concept & Indikator Human Resources Management For Management Research.”* Deepublish.
- Alvina, T. I. & Djastuti, I. (2018). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel interverning, *diponegoro journal of management*, vol, 7, No, 1-14
- Ammir, M.F. 2015. *“Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan”*. Mitra Wacana Media.
- Ansory, H. A. F., Dan Indrasari, M. 2018 Menejemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Arikunto S. 2010. *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik”*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ardianto, Yohanes Delvin. 2017. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Difisi Fabrikasi Direktorat Produksi PT. INKA Madiun). Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Astrina, F. (2016) pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan penerapan prinsip-prinsip good corporate governance (GCG) terhadap kinerja perguruan tinggi dengan pendekatan balanced scorecard (BSC). *Ilmia ekonomi global masa kini*, 7(01), 78.
- Azar, M. & A. A. Shafighi. 2013. The Effect of Work Motivation in Employees' Job Performance (Case Study: Employees OF Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*.
- Azwar, Hendri. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Muara Padang. *Jurnal. Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang*
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana*
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasih Analisis Multivariate Dengan Progam Ibm Spss 23 (Edisi 8)*. Cetakan Ke Viii. Semarang : Badan Benerbit Univesitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2010. *”Manajemen Sumber Daya Manusia”*. (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hamali, Arif Yusuf, S.S., M.M. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. 2018 Jakarta: Pt Buku Seru.
- Hamali, Arif Yusuf, 2016, *“Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit CAPS (Center For Academic Publishing Service)”*. Yogyakarta.
- Kurnia, M. R. (2016). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat (Doctoral dissertation, STIE Ekuitas)*.

- Mangkuprawira, S.Tb. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategic*, Ghalia Indonesia. Bogor.
- Maslow, A. H. 2017. *Motivation and personality* (Achmad Fawaid Dan Manufur: penerjemah). Yogyakarta: Cantrik pustaka.
- Melayu SP. Hasibuan, 2015. *Menejemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi :Bumi Aksara, Jakarta
- Moehoriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kopetensi*, Edisi Refisi (Cet. Ii, Jakarta: Rajawali Pers,2014),H.108.
- Nuraini T.2013. “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Priyastama, Romie. 2017. *Buku Sakti Kuasai SPSS Pegolahan Data & Analisis Data*. Yogyakarta: PT Anak Hebat Indonesia.
- Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif. 2017. *Komitmen Organisasi*. Penerbit NAS MEDIA Pustaka Makassar, 2017.
- Robbin, Stephen P 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, Hlm.260.
- Robbins, S. . , & judge, T. A. (2015). *Perilaku organisai* (Edisi 16). Salemba empat.
- Sutrisno, Edy. 2017 *Menejemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Siagian. 2013. *Menejemen ySumber Daya Manusia*, Bumi Askara, Jakarta.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Cet. Ke-19, Hal 32. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: ALFABETA
- Sinambela, Lijan.P. 2012. *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sambung, R. (2016) dimensi komitmen organisasional: dampaknya terhadap prilaku kerja pada organisasi sector public.*jurnal EMBA*, 1(4), 78-85.
- Suparyadi. 2015. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Cv Andi Offset
- Stuart Emmel. 2001: *Manajemen SDM, Defenisi Disiplin Kerja*,
- Supardi. 2003. *Kinerja Karyawan*. Jakarta: Ghalia.
- Ulfatin, Nurul dan Triwiyanto, Teguh. 2016. “Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan”. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Wibowo.(2013). *Menejemen Kinerja Edisi Ketiga*. Pt Raja Grafindo Persada.
- Winardi.2016. *Kepemimpinan Dalam Menejemen*.Jakarta: Pt.Reneka Cipta.
- Wibowo. (2017). *Perilaku dalam organisasi (3rd ed)*. Depok: Rajagrafindo Pers
- Zahrah, F. Pengaruh Spiritual Capital, Motivasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Sahabat Yatim Indonesia (Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis uin Jakarta)

IDENTITAS RESPONDEN

Kepada yang Yth. Bpk/Ibu/Sdr/i

Ditempat

Dengan Hormat,

Untuk mendukung pembahasan dalam penyusunan sekripsi saya yan berjudul : pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Budi mulya Manisrenggo Kota Kediri, saya mohon dengan hormat agar bapak/ibu CV. Budi mulya Manisrenggo Kota Kediri berkenang meluangkan waktu untuk mengisi kuisioner ini.

Terimakasih

Data responden

Nama :(boleh tidak diisi)

Usia : < 35 tahun 35-50 tahun
 > 51 tahun

Jenis Kelamin : laki-laki perempuan

Petunjuk Pengisian

Pilih salah satu jawaban dengan cara memberi tanda checklist (✓) pada salah satu kotak pilihan yang tersedia.

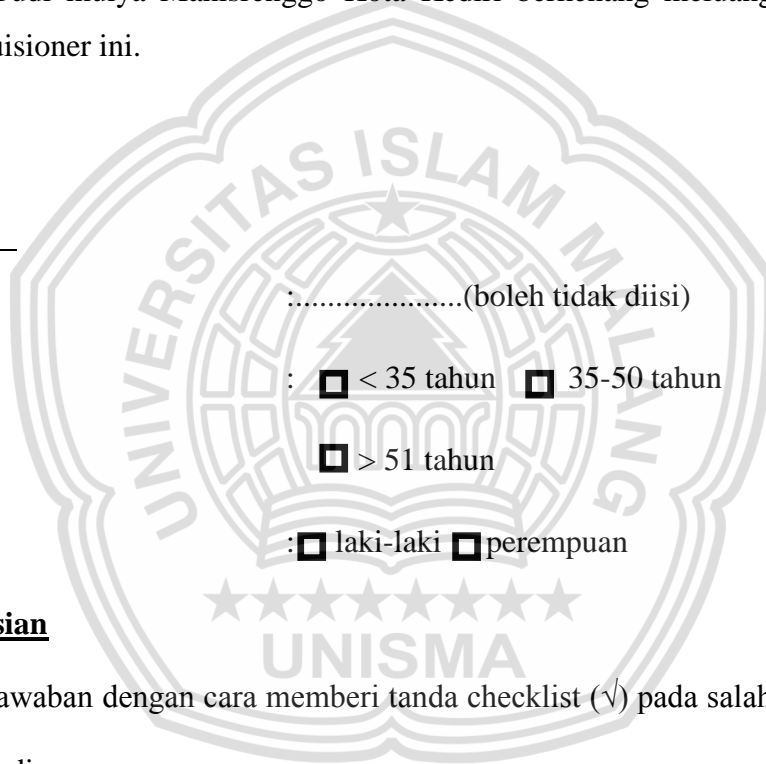
SS = Sangat Setuju dengan skor 5

S = Setuju dengan skor 4

N = Netral dengan skor 3

TS = Tidak Setuju dengan skor 2

STS = Sangat Tidak Setuju dengan skor 1

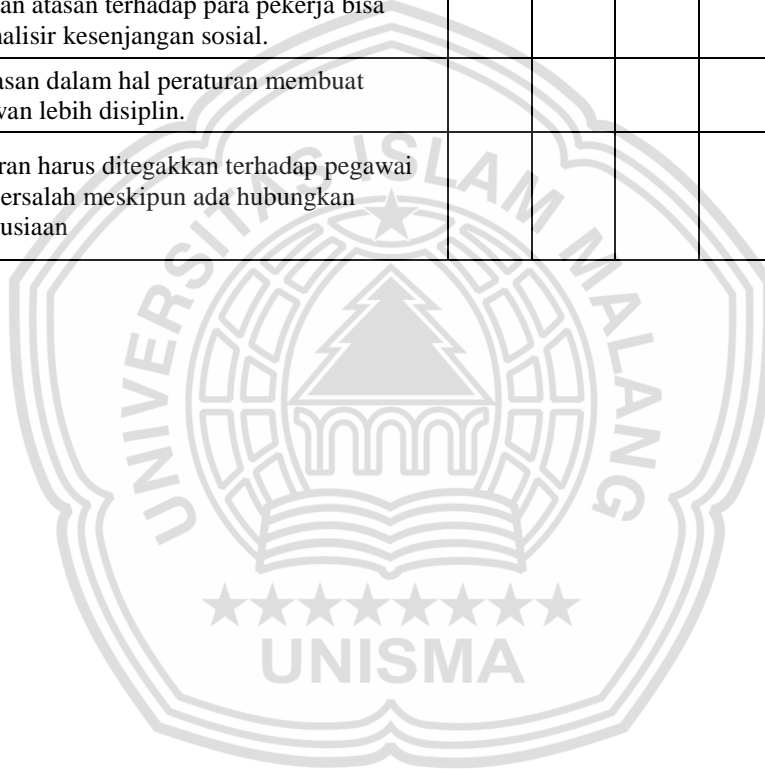


Kinerja Karyawan						
NO	Daftar Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Kualitas kerja saya sesuai dengan standart kompetensi kantor.					
2.	Saya bisa menyelesaikan beberapa tugas dalam satu hari.					
3.	Saya mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu.					
4.	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan ketentuan yang diharapkan					
5	Saya mampu mengerjakan tugas baik secara team maupun sendiri.					
6	Saya berkomitmen terhadap tugas yang di berikan atasan untuk saya selesaikan.					

Motivasi Kerja						
NO	Daftar Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	saya memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaan saya					
2.	Bagi karyawan diikut sertakan program BPJS					
3.	Perusahaan mengadakan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan					
4.	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan memiliki kinerja baik					
5.	saya ingin belajar menguasai lebih tinggi dengan pekerjaan saya					

Komitmen Organisasi	Daftar Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
NO						
1	saya merasa menjadi bagian organisasi					
2	saya merasa bahwa masalah organisasi/perusahaan juga merupakan masalah saya					
3	saya ingin memiliki keinginan untuk berusaha di atas batas normal demi kesuksesan organisasi					
4	saya memiliki perasaan setia terhadap organisasi					
5	saya merasa memiliki hutang budi pada organisasi terhadap apa yang telah diberikan oleh organisasi selama masa karir saya di organisasi/perusahaan					

Disiplin Kerja						
NO	Daftar Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Kemampuan yang saya miliki berbanding lurus dengan tujuan kerja saya.					
2.	Teladan dan panutan kepada pimpinan sangat berpengaruh terhadap para pegawai yang bekerja.					
3.	Atasan yang memiliki pengawasan yang baik terhadap pekerja akan membuat kedisiplinan yang tertata di kantor/perusahaan.					
4.	Saya setuju dengan pemberian saksi bagi pegawai yang melanggar peraturan.					
5.	Keadilan atasan terhadap para pekerja bisa menimalisir kesenjangan sosial.					
6.	Ketegasan dalam hal peraturan membuat karyawan lebih disiplin.					
7.	Peraturan harus ditegakkan terhadap pegawai yang bersalah meskipun ada hubungan kemanusiaan					



HASIL KUISIONER

No.	Motivasi Kerja					Komitmen Organisasi				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
1.	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4
2.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3.	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
4.	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
5.	4	3	2	3	4	3	2	4	3	2
6.	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3
7.	5	4	5	3	5	4	3	3	3	4
8.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9.	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4
10.	5	3	5	3	5	5	5	3	5	3
11.	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5
12.	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4
13.	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
14.	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
15.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19.	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4
20.	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5
21.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22.	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5
23.	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3
24.	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5
25.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
26.	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4
27.	3	4	4	3	5	3	4	5	3	4
28.	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5
29.	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4
30.	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
31.	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4
32.	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3
33.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34.	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5
35.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36.	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4

No	X _{3.1}	X _{3.2}	X _{3.3}	X _{3.4}	X _{3.5}	X _{3.6}	X _{3.7}	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆
1.	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5
2.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3.	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5
4.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5.	2	4	3	4	3	3	2	3	4	2	2	3	2
6.	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	3	5
7.	4	5	3	4	3	5	4	3	3	5	4	5	4
8.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10.	3	3	5	5	5	3	3	5	3	3	5	3	3
11.	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4
12.	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4
13.	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5
14.	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4
15.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19.	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
20.	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5
21.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22.	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4
23.	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3
24.	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	5
25.	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
26.	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
27.	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3
28.	3	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	3
29.	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5
30.	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
31.	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4
32.	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3
33.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34.	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4
35.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36.	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4

LAMPIRAN 1 UJI VALIDITAS

Motivasi Kerja (X₁)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Motivasi_ Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	,352*	,570**	,470**	,666**	,798**
	Sig. (2-tailed)		,035	,000	,004	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36
X1.2	Pearson Correlation	,352*	1	,477**	,741**	,459**	,791**
	Sig. (2-tailed)	,035		,003	,000	,005	,000
	N	36	36	36	36	36	36
X1.3	Pearson Correlation	,570**	,477**	1	,275	,635**	,767**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003		,105	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36
X1.4	Pearson Correlation	,470**	,741**	,275	1	,205	,706**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,105		,232	,000
	N	36	36	36	36	36	36
X1.5	Pearson Correlation	,666**	,459**	,635**	,205	1	,772**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,000	,232		,000
	N	36	36	36	36	36	36
Motivasi_ Kerja	Pearson Correlation	,798**	,791**	,767**	,706**	,772**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	36	36	36	36	36	36

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

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

Komitmen Organisasi (X₂)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Komitmen_ Organisasi
X2.1	Pearson Correlation	1	,460**	,548**	,584**	,615**	,805**
	Sig. (2-tailed)		,005	,001	,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36
X2.2	Pearson Correlation	,460**	1	,414*	,903**	,457**	,821**
	Sig. (2-tailed)	,005		,012	,000	,005	,000
	N	36	36	36	36	36	36
X2.3	Pearson Correlation	,548**	,414*	1	,381*	,699**	,741**
	Sig. (2-tailed)	,001	,012		,022	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36
X2.4	Pearson Correlation	,584**	,903**	,381*	1	,426**	,840**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,022		,010	,000
	N	36	36	36	36	36	36
X2.5	Pearson Correlation	,615**	,457**	,699**	,426**	1	,787**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,000	,010		,000
	N	36	36	36	36	36	36
Komitmen_ Organisasi	Pearson Correlation	,805**	,821**	,741**	,840**	,787**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	36	36	36	36	36	36

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

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

Disiplin Kerja (X₃)

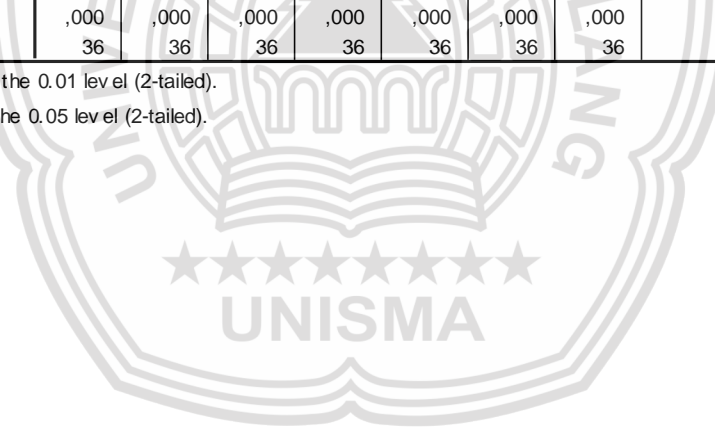
Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	Disiplin_Kerja
X3.1	Pearson Correlation	1	,503**	,492**	,282	,751**	,560**	,746**	,829**
	Sig. (2-tailed)		,002	,002	,095	,000	,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X3.2	Pearson Correlation	,503**	1	,138	,475**	,331*	,483**	,503**	,649**
	Sig. (2-tailed)	,002		,422	,003	,049	,003	,002	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X3.3	Pearson Correlation	,492**	,138	1	,508**	,613**	,560**	,535**	,738**
	Sig. (2-tailed)	,002	,422		,002	,000	,000	,001	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X3.4	Pearson Correlation	,282	,475**	,508**	1	,442**	,448**	,508**	,693**
	Sig. (2-tailed)	,095	,003	,002		,007	,006	,002	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X3.5	Pearson Correlation	,751**	,331*	,613**	,442**	1	,320	,521**	,755**
	Sig. (2-tailed)	,000	,049	,000	,007		,057	,001	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X3.6	Pearson Correlation	,560**	,483**	,560**	,448**	,320	1	,518**	,747**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,006	,057		,001	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X3.7	Pearson Correlation	,746**	,503**	,535**	,508**	,521**	,518**	1	,829**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,001	,002	,001	,001		,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	,829**	,649**	,738**	,693**	,755**	,747**	,829**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36

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

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

Kinerja Karyawan (Y)

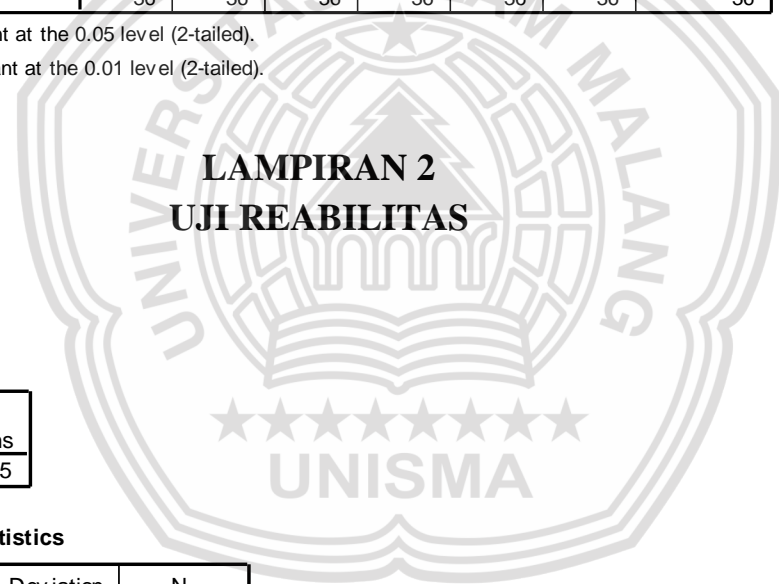


Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Kinerja_ Karyawan
Y1	Pearson Correlation	1	,411*	,589**	,769**	,364*	,356*	,742**
	Sig. (2-tailed)		,013	,000	,000	,029	,033	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y2	Pearson Correlation	,411*	1	,387*	,315	,571**	,537**	,695**
	Sig. (2-tailed)	,013		,020	,061	,000	,001	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y3	Pearson Correlation	,589**	,387*	1	,685**	,666**	,608**	,858**
	Sig. (2-tailed)	,000	,020		,000	,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y4	Pearson Correlation	,769**	,315	,685**	1	,365*	,398*	,756**
	Sig. (2-tailed)	,000	,061	,000		,028	,016	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y5	Pearson Correlation	,364*	,571**	,666**	,365*	1	,680**	,797**
	Sig. (2-tailed)	,029	,000	,000	,028		,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y6	Pearson Correlation	,356*	,537**	,608**	,398*	,680**	1	,777**
	Sig. (2-tailed)	,033	,001	,000	,016	,000		,000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Kinerja_ Karyawan	Pearson Correlation	,742**	,695**	,858**	,756**	,797**	,777**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36

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

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



**LAMPIRAN 2
UJI REABILITAS**

Motivasi Kerja (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,824	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4,31	,786	36
X1.2	4,50	,775	36
X1.3	4,44	,773	36
X1.4	4,31	,822	36
X1.5	4,39	,803	36

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21,94	9,197	3,033	5

Komitmen Organisasi (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,859	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4,28	,849	36
X2.2	4,36	,833	36
X2.3	4,33	,717	36
X2.4	4,39	,871	36
X2.5	4,28	,779	36

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21,64	10,523	3,244	5

Disiplin Kerja (X₃)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,870	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X3.1	4,31	,822	36
X3.2	4,36	,762	36
X3.3	4,31	,822	36
X3.4	4,25	,770	36
X3.5	4,33	,756	36
X3.6	4,33	,828	36
X3.7	4,31	,822	36

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
30,19	17,533	4,187	7

Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,864	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4,33	,756	36
Y2	4,33	,828	36
Y3	4,31	,920	36
Y4	4,39	,803	36
Y5	4,22	,866	36
Y6	4,28	,815	36

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
25,86	14,866	3,856	6

**LAMPIRAN 3
UJI AUTOKORELASI**

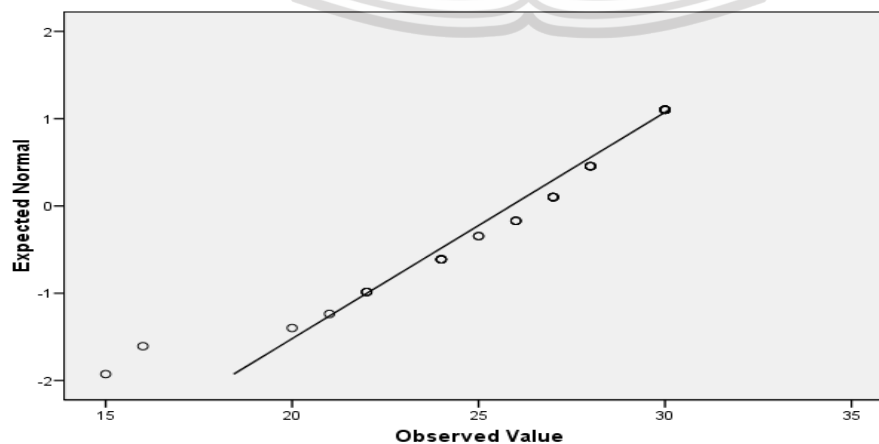
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,978 ^a	,957	,953	,840	2,195

- a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja, Komitmen_Organisasi
- b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

**LAMPIRAN 4
UJI NORMALITAS**

Normal Q-Q Plot of Kinerja_Karyawan



LAMPIRAN 5 UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi_Kerja	,251	3,992
	Komitmen_Organisasi	,125	8,000
	Disiplin_Kerja	,109	9,210

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

LAMPIRAN 7 UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja, Komitmen_Organisasi ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,978 ^a	,957	,953	,840

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja, Komitmen_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	497,717	3	165,906	235,031	,000 ^a
	Residual	22,588	32	,706		
	Total	520,306	35			

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja, Komitmen_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,817	,276		1,689	,005
	Motivasi_Kerja	,361	,094	,284	3,855	,001
	Komitmen_Organisasi	,375	,124	,315	3,028	,002
	Disiplin_Kerja	,386	,103	,419	3,748	,001

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

FREKUENSI

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	19,4	19,4	19,4
4	11	30,6	30,6	50,0
5	18	50,0	50,0	100,0
Total	36	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,8	2,8	2,8
3	3	8,3	8,3	11,1
4	9	25,0	25,0	36,1
5	23	63,9	63,9	100,0
Total	36	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,8	2,8	2,8
3	3	8,3	8,3	11,1
4	11	30,6	30,6	41,7
5	21	58,3	58,3	100,0
Total	36	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid 3	8	22,2	22,2	22,2
4	9	25,0	25,0	47,2
5	19	52,8	52,8	100,0
Total	36	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid 2	1	2,8	2,8	2,8
3	4	11,1	11,1	13,9
4	11	30,6	30,6	44,4
5	20	55,6	55,6	100,0
Total	36	100,0	100,0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid 2	1	2,8	2,8	2,8
3	6	16,7	16,7	19,4
4	11	30,6	30,6	50,0
5	18	50,0	50,0	100,0
Total	36	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid 2	1	2,8	2,8	2,8
3	5	13,9	13,9	16,7
4	10	27,8	27,8	44,4
5	20	55,6	55,6	100,0
Total	36	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid 3	5	13,9	13,9	13,9
4	14	38,9	38,9	52,8
5	17	47,2	47,2	100,0
Total	36	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid 2	1	2,8	2,8	2,8
3	6	16,7	16,7	19,4
4	7	19,4	19,4	38,9
5	22	61,1	61,1	100,0
Total	36	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid 2	1	2,8	2,8	2,8
3	4	11,1	11,1	13,9
4	15	41,7	41,7	55,6
5	16	44,4	44,4	100,0
Total	36	100,0	100,0	

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid 2	1	2,8	2,8	2,8
3	5	13,9	13,9	16,7
4	12	33,3	33,3	50,0
5	18	50,0	50,0	100,0
Total	36	100,0	100,0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid 3	6	16,7	16,7	16,7
4	11	30,6	30,6	47,2
5	19	52,8	52,8	100,0
Total	36	100,0	100,0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid 2	1	2,8	2,8	2,8
3	5	13,9	13,9	16,7
4	12	33,3	33,3	50,0
5	18	50,0	50,0	100,0
Total	36	100,0	100,0	

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid 2	1	2,8	2,8	2,8
3	4	11,1	11,1	13,9
4	16	44,4	44,4	58,3
5	15	41,7	41,7	100,0
Total	36	100,0	100,0	

X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid 3	6	16,7	16,7	16,7
4	12	33,3	33,3	50,0
5	18	50,0	50,0	100,0
Total	36	100,0	100,0	

X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid 2	1	2,8	2,8	2,8
3	5	13,9	13,9	16,7
4	11	30,6	30,6	47,2
5	19	52,8	52,8	100,0
Total	36	100,0	100,0	

X3.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid 2	1	2,8	2,8	2,8
3	5	13,9	13,9	16,7
4	12	33,3	33,3	50,0
5	18	50,0	50,0	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid 3	6	16,7	16,7	16,7
4	12	33,3	33,3	50,0
5	18	50,0	50,0	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	2	1	2,8	2,8	2,8
	3	5	13,9	13,9	16,7
	4	11	30,6	30,6	47,2
	5	19	52,8	52,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	2	2	5,6	5,6	5,6
	3	5	13,9	13,9	19,4
	4	9	25,0	25,0	44,4
	5	20	55,6	55,6	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	2	1	2,8	2,8	2,8
	3	4	11,1	11,1	13,9
	4	11	30,6	30,6	44,4
	5	20	55,6	55,6	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	2	1	2,8	2,8	2,8
	3	7	19,4	19,4	22,2
	4	11	30,6	30,6	52,8
	5	17	47,2	47,2	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	2	1	2,8	2,8	2,8
	3	5	13,9	13,9	16,7
	4	13	36,1	36,1	52,8
	5	17	47,2	47,2	100,0
	Total	36	100,0	100,0	