

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Al-Musadieq, M. Dkk. 2018. *The Mediating Effect of Work Motivation On The Influence Of Job Design and Organizational Culture Against HR Performance*. Journal of Management Development Emerald Publishing Limited.
- Budianto, A. A. T. & Katini, A. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta*. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang. Vol.3, No.1.
- Dahlan, 2018. *Kepemimpinan Di Era Otonomi Daerah (Studi Kasus Kabupaten Maros)*. Bandung: CV. Mujahid Press.
- Candana, D. M. Dkk. 2020. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Batang Hari Barisan*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Putra Indonesia YPTK Padang. Vol.2, No.1.
- Dessler, Gary. 2013. *Human Resource Management, 13th Edition*. London: Pearson Prentice Hall Inc
- Deewar, Mahesa. 2010. *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java)*. Skripsi dipublikasikan. <http://eprints.undip.ac.id> . Diakses tanggal 20 Februari 2020.
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Penelitian Ipteks 3 (2), 176-185.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hasibuan, M. S. (2007). *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hadi, R. P. & Prasetya, A. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*. Jurnal Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Vol.60, No.3.

- Hendrawan, A. Dkk. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro.
- Inbar, N. R. D. Dkk. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Vol.58, No.2.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Listiyana, Winda & Ngatno. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Interening*. Jurnal Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Diponegoro.
- Lie, Tjiong Fei dan Siagian, Hotlan. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv. Union Event Planner* . AGORA Vol. 6
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Maria, Devita, 2017. *Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru*. Jurusan Ilmu Administrasi – Program Studi Pariwisata Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau. Jom fisip vol. 4 no. 2 – oktober 2017.  
Linkhttps://media.neliti.com/media/publications/204003-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja.pdf. Di akses pada 16 juni 2020.
- Malka, A. E. I. Dkk. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Center Of Economic Student Journal, Universitas Muslim Indonesia. Vol.3, No.1.
- Nawawi, Haidar. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Oktaria, R. A. & Nugraheni, R. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang*. Jurnal Manajemen, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro. Vol.6, No.3.
- Panuluh, T. B., & Gilang, A. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Ramayana Bandung*. Proceeding of Management 6 (3), 6093-6100.
- Rahayu, E. & Ajimat. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Deputy Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata*.

- Jurnal Ekonomi Efektif, Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang. Vol.1, No.1.
- Rivai, V. & Sagala, E. J. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- \_\_\_\_\_ 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Edisi 2 Jakarta: Rajawali Pers.
- \_\_\_\_\_ 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta, Raja Grafido.
- Riniwati, Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan. Pemberdayaan SDM*. Malang : UB Press
- Rizal, S. M. & Radiman. 2019. *Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Vol.2, No.1.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Manajemen*. Jakarta: PT INDEKS.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- \_\_\_\_\_ 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_ 2017. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_ 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto dan Budhi, Cahyono. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*. Jurnal Riset & Bisnis Indonesia, Vol.1, No.1.

- Sutrischastini, Ary. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kab. Gunungkidul*. Jurnal kajian bisnis Vol. 23, NO. 2, 121 – 137.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps.
- Sutrisno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahrin, A. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wahjono, S. I. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zahari, M. 2015. *Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jambi*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari. Vol.6, No.1.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1.

#### KUESIONER PENELITIAN

Yth.

Bapak/Ibu

Pegawai Kelurahan di Kabupaten Maros

Di Tempat.

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian studi saya pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar, saat ini saya sedang mengadakan penelitian dengan judul: **“Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Di Kelurahan Kabupaten Maros”**.

Dengan tujuan tersebut, saya membutuhkan bantuan bapak/ibu/saudara/I untuk dapat menjadi responden dengan mengisi kuesioner penelitian sebagaimana yang terlampir di bawah ini. Sesuai dengan etika penelitian, saya akan menjaga kerahasiaan jawaban anda. Perlu kami sampaikan bahwa jawaban Bapak/Ibu/Saudara/I tidak akan berpengaruh terhadap status kepegawaian maupun jabatan, sehingga tidak perlu ada yang dikhawatirkan.

Atas kesediaan dan bantuan bapak/ibu/saudara/I, saya ucapkan terimakasih.

**Peneliti**

**MUH. SAPRIL AHMAD  
A012201063**

**Petunjuk : Pertanyaan dan Pengisian Kuesioner**

1. Mohon Bapak Ibu berikan jawaban dengan tanda (x) pada jawaban yang dianggap paling sesuai dengan Pendapat Bapak / Ibu, atas pertanyaan yang diajukan dan dinyatakan dalam skala 1 sampai dengan 5. Dengan keterangan sebagai berikut :

1 = Sangat tidak setuju (STS)

2 = Tidak setuju (TS)

3 = Kurang setuju (KS)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.  
3. Mohon Kepada Bapak Ibu memberikan jawaban yang sebenarnya.

**A. KATEGORI RESPONDEN**

1. Jenis Kelamin :  Pria  Wanita
2. Usia :  20-25 tahun  26-35 tahun  Diatas 35 Tahun
3. Lama Bekerja :  <1tahun  1-5 tahun  Diatas 5 tahun

## B. PERNYATAAN

### 1. Motivasi

ode Indikator	PERNYATAAN	S	S	KS	TS	TS
X1.1	Tunjangan yang saya dapatkan sesuai dengan pekerjaan					
X1.2	Fasilitas keamanan yang baik membuat hasil kerja saya lebih baik					
X1.3	Interaksi antar sesama pegawai membuat saya semangat dalam bekerja					
X1.4	Penghargaan yang baik sehingga membuat saya akan lebih berprestasi dalam bekerja					
X1.5	Saya bebas mengaktualisasikan diri dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan keterampilan dalam bekerja					

## 2. Lingkungan Kerja

ode Indikator	PERNYATAAN	S	S	KS	TS	TS
X2.1	Penerangan yang baik ditempat kerja membuat saya nyaman dalam bekerja.					
X2.2	Ruangan yang nyaman dan kondusif membantu saya dalam menyelesaikan tugas.					
X2.3	Konsentrasi saya sangat mudah terganggu di karenakan suara suara yang tidak penting					
X2.4	Ruangan yang berwarna membuat semangat saya meningkat dalam bekerja					
X2.5	Kondisi ruangan yang tidak lembap membuat saya merasa aman dalam bekerja					
X2.6	Fasilitas yang lengkap membuat saya lebih optimal dalam melakukan pekerjaan					
X2.7	Terjaganya hubungan baik antar sesama pegawai membuat saya lebih nyaman dalam bekerja.					



### 3. Disiplin Kerja

ode Indikator	PERNYATAAN	S	S	KS	TS	TS
Z1	Saya mengikuti aturan dan tata cara dalam melaksanakan pekerjaan.					
Z2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan segera tanpa menunda-nunda.					
Z3	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan perintah pimpinan.					
Z4	Saya selalu masuk dan keluar kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan.					

#### 4. Kinerja Pegawai

Indikator	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	TS
Y1	Saya telah melakukan pekerjaan dengan hasil yang baik dan telah mencapai tujuan					
Y2	Hasil kerja telah sesuai dengan target yang di berikan					
Y3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah di tentukan					
Y4	Pemanfaatn sumber daya yang membuat hasil kerja saya lebih baik					
Y5	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan fungsi fungsi pekerjaan tanpa adanya beban					
Y6	Mampu meningkatkan kerja sama yang baik diantara sesama pegawai guna mencapai tujuan yang sama					

## Lampiran 2. Uji Validitas

### MOTIVASI

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	JUMLAH
X1.1	Pearson Correlation	1	.801**	.728**	.417*	.609**	.782**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.022	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.801**	1	.854**	.631**	.794**	.924**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.728**	.854**	1	.591**	.740**	.888**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.417*	.631**	.591**	1	.885**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.022	.000	.001		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.609**	.794**	.740**	.885**	1	.938**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
JUMLAH	Pearson Correlation	.782**	.924**	.888**	.831**	.938**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

## LINGKUNGAN KERJA

## Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	JUMLAH
X2.1	Pearson Correlation	1	.454 <sup>*</sup>	.382 <sup>*</sup>	.520 <sup>**</sup>	.136	.303	.067	.603 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.012	.037	.003	.473	.104	.726	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.454 <sup>*</sup>	1	.636 <sup>**</sup>	.433 <sup>*</sup>	.171	.293	.487 <sup>**</sup>	.729 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.012		.000	.017	.367	.116	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.382 <sup>*</sup>	.636 <sup>**</sup>	1	.495 <sup>**</sup>	.260	.310	.366 <sup>*</sup>	.712 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.037	.000		.005	.166	.096	.047	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.520 <sup>**</sup>	.433 <sup>*</sup>	.495 <sup>**</sup>	1	.262	.182	.283	.620 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.003	.017	.005		.162	.335	.130	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.136	.171	.260	.262	1	.326	.056	.538 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.473	.367	.166	.162		.079	.767	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.303	.293	.310	.182	.326	1	.295	.685 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.104	.116	.096	.335	.079		.114	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	.067	.487 <sup>**</sup>	.366 <sup>*</sup>	.283	.056	.295	1	.582 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.726	.006	.047	.130	.767	.114		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
JUM	Pearson Correlation	.603 <sup>**</sup>	.729 <sup>**</sup>	.712 <sup>**</sup>	.620 <sup>**</sup>	.538 <sup>**</sup>	.685 <sup>**</sup>	.582 <sup>**</sup>	1
LAH	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

## DISIPLIN KERJA

## Correlations

		Z1	Z2	Z3	Z4	JUMLAH
Z1	Pearson Correlation	1	.753**	.085	.482**	.810**
	Sig. (2-tailed)		.000	.656	.007	.000
	N	30	30	30	30	30
Z2	Pearson Correlation	.753**	1	.076	.598**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000		.690	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
Z3	Pearson Correlation	.085	.076	1	.265	.471**
	Sig. (2-tailed)	.656	.690		.157	.009
	N	30	30	30	30	30
Z4	Pearson Correlation	.482**	.598**	.265	1	.784**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.157		.000
	N	30	30	30	30	30
JUMLAH	Pearson Correlation	.810**	.851**	.471**	.784**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009	.000	
	N	30	30	30	30	30

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

## KINERJA PEGAWAI

		Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	JUMLAH
Y1	Pearson Correlation	1	-.098	.094	.210	-.182	.471**	.458*
	Sig. (2-tailed)		.605	.621	.265	.335	.009	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	-.098	1	.285	.404*	.191	-.163	.436*
	Sig. (2-tailed)	.605		.127	.027	.311	.388	.016
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.094	.285	1	.469**	.350	.176	.691**
	Sig. (2-tailed)	.621	.127		.009	.058	.352	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.210	.404*	.469**	1	.323	.094	.781**
	Sig. (2-tailed)	.265	.027	.009		.081	.623	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	-.182	.191	.350	.323	1	.169	.516**
	Sig. (2-tailed)	.335	.311	.058	.081		.372	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.471**	-.163	.176	.094	.169	1	.507**
	Sig. (2-tailed)	.009	.388	.352	.623	.372		.004
	N	30	30	30	30	30	30	30
JUM	Pearson Correlation	.458*	.436*	.691**	.781**	.516**	.507**	1
LAH	Sig. (2-tailed)	.011	.016	.000	.000	.004	.004	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

**Lampiran 3. Uji Reliabilitas**

## X1 (MOTIVASI)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	5

## X2 (LINGKUNGAN KERJA)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.718	7

## Z (DISIPLIN KERJA)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.707	4

## Y (KINERJA PEGAWAI)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.693	6

## Lampiran 4. Uji Normalitas Data

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		110	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.38945796	
Most Extreme Differences	Absolute	.095	
	Positive	.095	
	Negative	-.062	
Test Statistic		.095	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.017 <sup>c</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.265 <sup>d</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.254
		Upper Bound	.277

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.



## Lampiran 5. Analisis Jalur

### Regression Jalur I

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.341	.464		9.358	.000
	MOTIVASI	.483	.064	.425	5.366	.015
	LINGKUNGAN KERJA	.351	.094	.312	2.122	.003

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 <sup>a</sup>	.701	.517	.40199

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI

### Regression Jalur II

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.747	.628		9.149	.000
	MOTIVASI	.462	.064	.391	4.963	.012
	LINGKUNGAN KERJA	.302	.094	.242	3.019	.007
	DISIPLIN KERJA	.214	.097	.209	2.204	.003

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 <sup>a</sup>	.751	.724	.40364

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI