

DAFTAR PUSTAKA

- A.Bakar, R. (2009). *Pendidikan Suatu pengantar*. Citapustaka Media perintis.
- Abdurrahmat Fathoni. (2009). *Organisasi dan Sumberdaya Manusia*. PT.Rineka Cipta Jakarta.
- Afianto, I. D., & Utami, H. N. (2017). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 50(6), 58–67.
- Akbar, I. R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sgi. *Kinerja*, 2(01), 122–132. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v2i02.800>
- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2), 119–127.
- Anwar prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda.
- Arifah, M., Safrizal, H. B. A., & Fathor, A. . (2020). Disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja perawat melalui motivasi sebagai variabel intervening. *Management and Business Review*, 4(2), 88–98. <https://doi.org/10.21067/mbr.v4i2.5177>
- Aufia Zahra Fadillah Juliana Nasution. (2022). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPT. PENGUJIAN DAN SERTIFIKASI MUTU BARANG MEDAN*. 2(12), 3831–3836.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Cetakan 1). Gava Media.
- Caesar Al Ahmed Daminggo, Chriswardani Suryawati, S. P. A. (2022). *Analisis Peran Kepemimpinan dan Motivasi Tim Akreditasi dalam Keberhasilan Capaian Akreditasi*. 10(bintang 5), 1–23.
- Daft R dan Marcic D. (2017). *Understanding Management*. Cengage Learning.
- Donni Juni Priansa dan Agis Arnida. (2014). *Manajemen Perkantoran*. CV.Alfabeta.

- Ferrell, A., Liang, H., & Renneboog, L. (2016). Socially responsible firms. *Journal of Financial Economics*, 122. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2015.12.003>
- George R.Terry. (2005). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. PT.Bumi Aksara.
- Henry Simamora. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Gramedia.
- Hasibuan Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. PT.Bumi Aksara.
- Henry Fayol. (2016). *Industri dan Manajemen Umum*. Terjemahan WInardi Press.
- Isvandiari, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.
- Mardianto, M. A., & Utami, N. N. (2020). The Effect of Motivation, Training and Work Discipline on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable (Study at PT. Cheil Jedang *The International Conference on Innovations in Social Sciences and Education (ICoISSE)*, 1(1), 24–42. <http://www.academia.edu/download/62471963/E220303384520200325-23594-6xjvhx.pdf>
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumberdaya Manusia (Kedua)*. Alfabeta.
- Muhammad Ekhsan. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan| Journal of Theory and Applied Management*, 9(2), 145–160. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v9i2.3019>
- Purnomo, F., -, R., & Mardiana, N. (2020). The Influence of Motivation on Performance with Work Satisfaction as Moderation Variables. *Journal of Business Theory and Practice*, 8(3), p113. <https://doi.org/10.22158/jbtp.v8n3p113>

- Rivai Veitzhl dan Sagala. (2011). *Manajemen sumberdaya manusia dari teori ke praktik*. PT.Raja Grafindo.
- Robbins S.P dan Coulter M. (2016). *Manajemen*. Erlangga.
- Sari Hijayanti. (2016). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT DUSTIRA CIMAH, JAWA BARAT*. 1–23.
- Setiawan, agung. (2013). Agung Setiawan; Pengaruh Disiplin Kerja ... *Pengaruh Disiplin Kerja*, 1(4), 1246.
- Sofyandi Herman. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Sulaefi. (2019). The Influence of Organizational Culture and Work Motivation toward Employee Performance at Lestari Raharja Hospital Magelang Indonesia. *American Scientific Research Journal for Engineering, Technology, and Sciences (ASRJETS)* (2019), 53(1), 145–163.
- Sutrisno E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Prenadamedia Grup.
- van der Kolk, N. M., de Vries, N. M., Kessels, R. P. C., Joosten, H., Zwinderman, A. H., Post, B., & Bloem, B. R. (2019). Effectiveness of home-based and remotely supervised aerobic exercise in Parkinson's disease: a double-blind, randomised controlled trial. *The Lancet Neurology*, 18(11), 998–1008. [https://doi.org/10.1016/S1474-4422\(19\)30285-6](https://doi.org/10.1016/S1474-4422(19)30285-6)
- Wahyuni, L., & Karneli, O. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Hotel Di Pekanbaru). *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 18(2), 65–80.
- Yuni, N. K. S. E., I Nyoman Suardika, & I Wayan Sudiasa. (2021). Analisis Risiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja Konstruksi Bangunan Gedung dengan Tahap HIRADC. *Jurnal Teknik: Media Pengembangan Ilmu Dan Aplikasi Teknik*, 20(1), 11–20. <https://doi.org/10.26874/jt.vol20no1.190>
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Humaniora*, 4(1), 61–72.

LAMPIRAN

LAMPIRAN I : Kuisisioner penelitian

Kepada Yth,

Bapak/ Ibu / Saudara (i) Pegawai

Assalamualaikum Wr.wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir saya pada jenjang Pendidikan strata dua (S2) saya melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada rumah sakit berstatus paripurna dikota Makassar,demi kelancaran dalam penelitian kali ini saya memohon Kerjasama dari bapak/ibu/saudara(i) sekalian untuk turut berpartisipasi dalam pengisian kuisisioner (angket) penelitian kali ini dengan sebenar-benarnya, perlu diketahui bahwasanya dalam pilihan yang dipilih oleh bapak/ibu saudara(i) sekalian , tidak ada jawaban yang benar ataupun salah, bapak/ibu saudara(i) sekalian hanya diminta untuk memilih jawaban yang paling menggambarkan diri bapak/ibu saudara(i) sekalian sesuai dengan pernyataan yang ada.

Atas kesediaannya, saya sebagai peneliti mengucapkan banyak terimakasih , semogaapa yang kita kerjakan senantiasa bernilai ibadah disisi- Nya. Amin
Wassalamualaikum wr.wb

IDENTITAS RESPONDEN

No. Angket :

Jenis Kelamin :

- Pria
- Wanita

Umur :

- <26 TAHUN
- 26-30 TAHUN
- 31-35 TAHUN
- 36-40 TAHUN
- 41-45 TAHUN
- >45 TAHUN

Pendidikan terakhir

- DIII
- S1/Ners/Profesi
- S2
- S3

Masa Kerja

- < 5 TAHUN
- 6-10 TAHUN
- >10 TAHUN

PETUNJUK PENGISIAN

1. Jawablah setiap pertanyaan sesuai dengan pendapat saudara.
2. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda *checklist* (v) pada salah satu jawabanyang paling sesuai menurut Saudara.
3. Jika menurut saudara terdapat pernyataan maupun pertanyaan yangtidak jelas,harap ditanyakan kepada peneliti.

Ada pun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut:

- STS = Sangat Tidak Setuju Skor 1
- TS = Tidak Setuju Skor 2
- CS = Cukup Setuju Skor 3
- S = Setuju Skor 4
- SS = Sangat Setuju Skor 5

No	Pertanyaan / Pernyataan	Jawaban Responden				
		S S	S	CS	TS	STS
Variabel Disiplin Kerja (X)						
Tujuan dan Kemampuan Pegawai/Karyawan						
1	Saya menetapkan tujuan dalam bekerja sehingga saya disiplin dalam menjalankan tugas.					
2	Kemampuan dan keterampilan yang saya miliki membuat saya sangat disiplin di kantor.					
Keteladanan dari pimpinan						
3	Saya Mencontoh kedisiplinan dari pimpinan.					
4	Pimpinan Dikantor layak dicontoh dari aspek kedisiplinan sehingga saya menjadi disiplin					
Pemberian Reward						
5	Pemberian reward yang menjadi alasan utama saya bekerja secara disiplin.					
6	Reward yang diberikan mampu mendorong nilai kedisiplinan saya dalam bekerja.					
Pemberian Sanksi dan Hukuman						
7	Saya menaati aturan-aturan yang dibuat karena takut menerima sanksi dan hukuman.					
8	Saya patuh terhadap segala bentuk aturan kedisiplinan karena konsekuensi sanksi					
Variabel Motivasi Kerja (Y)						

Motif						
9	Saya merasa terdorong untuk menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan lebih baik.					
10	Saya merasa terdorong untuk bekerja dengan pencapaian yang baik.					
Harapan						
11	Saya sangat Menyukai bidang pekerjaan yang saya lakukan					
12	Saya siap lembur jika pekerjaan saya belum selesai pada tenggat waktu yang ditentukan.					
Insentif						
13	Saya terpacu untuk terus bekerja lebih baik karena mempertimbangkan jenjang karir.					
14	Saya bersemangat untuk selalu bekerja karena harapan mendapat imbalan yang lebih dari organisasi.					
Tujuan						
15	Saya termotivasi dalam bekerja sangat erat kaitannya dengan tujuan bergabung dalam sebuah organisasi.					
16	Saya menjadi termotivasi karena tujuan organisasi sesuai dengan tujuan hidup saya.					
Variabel Kinerja Pegawai (Z)						
Kuantitas Kerja						
17	Saya mampu mengerjakan tugas baik dalam jumlah yang banyak ataupun sedikit.					
18	Saya memenuhi standar jam kerja yang ditetapkan.					
Kualitas Kerja						
19	Saya teliti dalam menyelesaikan					

	pekerjaan.					
20	Saya berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugas dengan baik.					
Adaptasi Kerja						
21	Saya dapat menyelesaikan tugas sebelum waktu yang ditentukan.					
22	Saya menggunakan waktu yang diberikan semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan.					
Kemampuan Kerjasama						
23	Saya mengerjakan tugas dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi.					
24	Saya Menyelesaikan tugas dengan cepat jika Bersama tim.					

TERIMA
KASIH

91	4	5	4	2	5	4	4	2	30	2	5	4	4	2	4	4	5	28	2	5	4	4	5	4	4	5	31
92	5	4	3	5	5	5	5	2	30	5	5	5	5	2	5	4	5	30	5	5	5	4	2	4	4	4	29
93	5	4	4	5	5	5	5	2	35	5	5	5	5	2	4	4	4	32	5	5	5	5	5	5	5	5	32
94	5	5	5	4	4	5	4	1	35	4	4	5	4	1	4	5	5	32	4	4	5	5	4	5	4	4	35

Tabel Karakteristik Responden				
No	Umur	Jenis Kelamin	Masa Kerja	Pendidikan terkakhir
1	2	1	1	1
2	2	2	1	2
3	2	2	1	1
4	2	2	1	2
5	3	1	1	2
6	2	1	1	2
7	3	1	1	2
8	3	2	1	2
9	3	2	2	2
10	2	2	3	2
11	2	2	3	2
12	3	2	2	2
13	3	2	2	3
14	4	1	2	3
15	4	1	2	3
16	4	1	2	3
17	5	1	2	4
18	5	1	1	2
19	5	1	1	2
20	5	1	2	2
21	5	1	2	3
22	3	2	3	3
23	3	2	2	3
24	4	2	3	2
25	4	2	2	2
26	4	2	2	2
27	3	2	2	3
28	2	2	2	1
29	3	2	2	1
30	3	1	2	2
31	3	2	2	2
32	3	2	1	2
33	2	2	2	2
34	2	1	2	2
35	3	1	3	2
36	3	1	3	2
37	4	1	3	2
38	4	2	3	2
39	5	1	3	3
40	5	1	3	1
41	6	2	3	2
42	6	2	3	2
43	6	2	2	2
44	4	2	2	3
45	4	1	2	2
46	1	2	2	2
47	1	2	2	2
48	5	2	2	3
49	5	2	2	2
50	4	1	2	2
51	4	1	3	2
52	4	1	3	2
53	4	1	3	2
54	5	2	3	1
55	3	2	3	2
56	4	2	2	2
57	4	2	2	2
58	4	2	1	2
59	4	2	1	1
60	4	1	2	1
61	4	2	2	2
62	4	1	2	2
63	4	2	2	2
64	5	2	3	2
65	5	2	3	2
66	5	1	2	2
67	5	1	3	2
68	3	2	2	2
69	2	2	1	2
70	2	2	2	3
71	2	1	2	2
72	2	1	2	2
73	3	1	2	2
74	4	1	2	2
75	4	2	3	2
76	4	2	3	2
77	4	2	3	2
78	5	1	3	2
79	4	1	3	2
80	1	1	3	2
81	1	1	3	2
82	1	1	3	3
83	3	1	2	1
84	3	1	1	1
85	3	2	1	1
86	3	2	1	2
87	4	2	1	2
88	4	2	1	2
89	6	2	3	2
90	6	2	2	2
91	4	2	2	2
92	4	2	1	2
93	3	1	3	1
94	2	2	2	2

KETERANGAN				
Umur	Jenis Kelamin	Masa Kerja	Pendidikan Terkakhir	
1	<26	1	Pria	D III
2	26-30 Tahun	2	Wanita	S1/Ners/Profesi
3	31-35 Tahun			S2
4	36-40 Tahun			S3
5	41-45 Tahun			
6	>45 Tahun			

LAMPIRAN 3 : FREKUENSI KARAKTERISTIK RESPONDEN**UMUR**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<26 Tahun	5	5.3	5.3	5.3
	26-30 Tahun	15	16.0	16.0	21.3
	31-35 Tahun	23	24.5	24.5	45.7
	36-40 Tahun	31	33.0	33.0	78.7
	41-45 Tahun	15	16.0	16.0	94.7
	>45 Tahun	5	5.3	5.3	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	40	42.6	42.6	42.6
	Wanita	54	57.4	57.4	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

MASA KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 Tahun	20	21.3	21.3	21.3
	6-10 Tahun	44	46.8	46.8	68.1
	>10 Tahun	30	31.9	31.9	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

PENDIDIKAN TERAKHIR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DIII	12	12.8	12.8	12.8
	S1/Ners/Profesi	68	72.3	72.3	85.1
	S2	13	13.8	13.8	98.9
	S3	1	1.1	1.1	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4 : FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL PENELITIAN

DK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
	cukup setuju	4	4.3	4.3	5.3
	setuju	78	83.0	83.0	88.3
	sangat setuju	11	11.7	11.7	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

DK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	cukup setuju	9	9.6	9.6	9.6
	setuju	69	73.4	73.4	83.0
	sangat setuju	16	17.0	17.0	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

DK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
	cukup setuju	6	6.4	6.4	7.4
	setuju	77	81.9	81.9	89.4
	sangat setuju	10	10.6	10.6	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

DK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	5	5.3	5.3	5.3
	cukup setuju	8	8.5	8.5	13.8
	setuju	11	11.7	11.7	25.5
	sangat setuju	70	74.5	74.5	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

DK5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	2.1	2.1	2.1
	cukup setuju	8	8.5	8.5	10.6
	setuju	74	78.7	78.7	89.4
	sangat setuju	10	10.6	10.6	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

DK6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
	cukup setuju	4	4.3	4.3	5.3
	setuju	78	83.0	83.0	88.3
	sangat setuju	11	11.7	11.7	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

DK7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	2.1	2.1	2.1
	tidak setuju	10	10.6	10.6	12.8
	cukup setuju	16	17.0	17.0	29.8
	setuju	53	56.4	56.4	86.2
	sangat setuju	13	13.8	13.8	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

DK8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	3	3.2	3.2	3.2
	tidak setuju	18	19.1	19.1	22.3
	cukup setuju	16	17.0	17.0	39.4
	setuju	48	51.1	51.1	90.4
	sangat setuju	9	9.6	9.6	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

KP1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	4	4.3	4.3	4.3
	cukup setuju	7	7.4	7.4	11.7
	setuju	75	79.8	79.8	91.5

sangat setuju	8	8.5	8.5	100.0
Total	94	100.0	100.0	

KP2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	2.1	2.1	2.1
	cukup setuju	10	10.6	10.6	12.8
	setuju	72	76.6	76.6	89.4
	sangat setuju	10	10.6	10.6	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

KP3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	2.1	2.1	2.1
	tidak setuju	11	11.7	11.7	13.8
	cukup setuju	11	11.7	11.7	25.5
	setuju	59	62.8	62.8	88.3
	sangat setuju	11	11.7	11.7	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

KP4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	2.1	2.1	2.1
	tidak setuju	10	10.6	10.6	12.8
	cukup setuju	17	18.1	18.1	30.9
	setuju	54	57.4	57.4	88.3
	sangat setuju	11	11.7	11.7	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

KP5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	2.1	2.1	2.1
	cukup setuju	8	8.5	8.5	10.6
	setuju	76	80.9	80.9	91.5
	sangat setuju	8	8.5	8.5	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

KP6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
	cukup setuju	7	7.4	7.4	8.5
	setuju	78	83.0	83.0	91.5
	sangat setuju	8	8.5	8.5	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

KP7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	2.1	2.1	2.1
	tidak setuju	11	11.7	11.7	13.8
	cukup setuju	14	14.9	14.9	28.7
	setuju	55	58.5	58.5	87.2
	sangat setuju	12	12.8	12.8	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

KP8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	2.1	2.1	2.1
	tidak setuju	11	11.7	11.7	13.8
	cukup setuju	19	20.2	20.2	34.0
	setuju	51	54.3	54.3	88.3
	sangat setuju	11	11.7	11.7	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

MK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	5	5.3	5.3	5.3
	cukup setuju	8	8.5	8.5	13.8
	setuju	11	11.7	11.7	25.5
	sangat setuju	70	74.5	74.5	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

MK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	2.1	2.1	2.1
	cukup setuju	8	8.5	8.5	10.6

	setuju	74	78.7	78.7	89.4
	sangat setuju	10	10.6	10.6	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

MK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
	cukup setuju	4	4.3	4.3	5.3
	setuju	78	83.0	83.0	88.3
	sangat setuju	11	11.7	11.7	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

MK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	2.1	2.1	2.1
	tidak setuju	10	10.6	10.6	12.8
	cukup setuju	16	17.0	17.0	29.8
	setuju	53	56.4	56.4	86.2
	sangat setuju	13	13.8	13.8	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

MK5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	3	3.2	3.2	3.2
	tidak setuju	18	19.1	19.1	22.3
	cukup setuju	16	17.0	17.0	39.4
	setuju	48	51.1	51.1	90.4
	sangat setuju	9	9.6	9.6	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

MK6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	2.1	2.1	2.1
	tidak setuju	18	19.1	19.1	21.3
	cukup setuju	21	22.3	22.3	43.6
	setuju	41	43.6	43.6	87.2
	sangat setuju	12	12.8	12.8	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

MK7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
	tidak setuju	12	12.8	12.9	14.0
	cukup setuju	50	53.2	53.8	67.7
	setuju	22	23.4	23.7	91.4
	sangat setuju	8	8.5	8.6	100.0
	Total	93	98.9	100.0	
Missing	System	1	1.1		
Total		94	100.0		

MK8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	4	4.3	4.3	4.3
	tidak setuju	23	24.5	24.5	28.7
	cukup setuju	22	23.4	23.4	52.1
	setuju	24	25.5	25.5	77.7
	sangat setuju	21	22.3	22.3	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

KINERJAJEPGAWAI	Pearson Correlation	.245*	.473**	.617**	.306**	.326**	.341**	.621**
	.315**	1						
	Sig. (2-tailed)	.017	.000	.000	.003	.001	.001	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	94	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	94	100.0

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

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DISIPLINKERJA	60.27	18.477	.734	.776
KINERJAJEPGAWAI	61.65	14.983	.810	.690
MK	62.36	18.040	.619	.879

LAMPIRAN 6 : ANALISIS REGRESI MODEL I

Regression

Notes		
Output Created		28-JAN-2023 20:05:53
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	94
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y2 /METHOD=ENTER X1 Y1.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.00
	Memory Required	2896 bytes
	Additional Memory	0 bytes
	Required for Residual Plots	

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.670	.662	1.399

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	361.291	2	180.646	92.250	.000 ^b
	Residual	178.198	91	1.958		
	Total	539.489	93			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.766	2.398		.736	.463
	Disiplin Kerja	.784	.081	.676	9.658	.000
	Motivasi Kerja	.243	.073	.232	3.315	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

LAMPIRAN 7 : ANALISIS REGRESI MODEL II

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.508 ^a	.258	.250	1.991

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127.085	1	127.085	32.065	.000 ^b
	Residual	364.628	92	3.963		
	Total	491.713	93			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	11.928	3.177		3.754	.000
	Disiplin Kerja	.563	.099	.508	5.663	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja