

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir (2014). Pengenalan Sistem Informasi Edisi Revisi. Yogyakarta.
- Adhiwijaya, A. (2021) Populasi Dan Sampel Penelitian Kesehatan, In: Yohannes, P.P.R. (Ed), Metodologi Penelitian Kesehatan. Aceh: yayasan penerbit Muhammad Zaini, pp.
- Afandi, P. (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator. Pekanbaru Riau: Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing, 1(1).
- Akdon, Riduwan (2007). Rumus Dan Data Dalam Aplikasi Statistika. Bandung: Alfabeta.
- Amalia Puti Tahira, Munizu Musran dan Umar Fauziah (2022). The Effect of Transformational Leadership and Work Motivation Against Employee Performance with Job Satisfaction as Mediation Variable: The Case of The Takalar District Court. Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship (HJABE). 5.
- Anwar, Prabu Mangkunegara (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Anyim, Chukwudi Francis. Chidi, O.C. (2012). Motivation and Employees' Performance in the Public and Private Sectors in Nigeria. International Journal of Business Administration. Vol. 3, No.
- Arianty, N (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 14(2).
- Arifuddin, (2012). Metode Dakwah Dalam Masyarakat. Cet. 1; Makassar: Alauddin University Press.
- Arikunto (2006). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh (2012). Psikologi Industri Seni Ilmu Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberty.
- Atkinson, (2006). Helen. Strategy Implementation: A Role for The Balanced Scorecard.
- Azeem Mahmood & Asif Mahmood (2010). Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan. International Journal of Business and Management.
- Basu Swastha Dharmmesta, (1998). "Teknologi Informasi dalam Pemasaran: Implikasi dalam Pendidikan Pemasaran", Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia, Vol. 13, No. 3, pp.
- Belly Onanda (2015). The Effects of Motivation on Job Performance A Case Study of KCB Coast Region. International Journal of Scientific and Research Publications, V. 5.
- Bukit, B (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi (Cetakan Ke....).
- Dessler, Gary (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Selatan. Salemba Empat.
- Dhesty Kasim, Rantetampang A.L., and Happy Lumbantobing (2015). Relationship of Work Discipline, Leadership, Training, and Motivation to Performance of Employees Administration Abepura Hospital Papua. International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (USBAR). V. 26, No. 1.
- I (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program AMOS Update Yesian SEM. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit
- I (2006)., Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan PLS (dua ed.). Semarang, Jawa Tengah, Indonesia: BP UNDIP.



- Ghozali, Imam (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, F. D. S. B (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Koentokoesnioadi Agency Bekasi.
- Gunawan, B. I., & Munir, A. R (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 1(1).
- Handoko, T. H (2012). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hani Handoko T (1990). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariyanto, (2014). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Sistem Manajemen Mutu Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajemen Akademi Sekretari dan Manajemen Don Bosco.
- Hartono, J (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman (Edisi 6)*. Yogyakarta, Indonesia: BPFE UGM.
- Hasibuan Malayu S.P (2008). *Organisasi dan Motivasi; Dasar Peningkatan dan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P (1996). *Organisasi dan Motivasi & Dasar-Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.p (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.p (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S. P (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Herlina, (2018). Implementasi Rumus Sobel Pada Web Dengan Topik Regresi Linier Menggunakan Variabel Intervening. *Jurnal Algoritma, Logika & Komputasi* 1.
- Irwan, I., Munir, A. R., & Ilyas, G. B (2017). Pengaruh disiplin kerja, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan permata bank Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2(2).
- Iskamto, D., Yapentra, A., Budi Ansori, P., & Jupri (2020), M. Effect of Working Discipline Toward Performance: An Empirical Investigation. *KnE Social Sciences*, <https://doi.org/10.18502/kss.v4i9.7347>.
- Ivancevich, John M., and Matteson, M. T (1999). *Organizational Behavior and Management*. (fifth edition). By Irwin/McGraw-Hill International Edition.
- J. R. Raco, (2010). *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik dan Kegunaannya* Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Janner Simarmata, (2006). *Pengenalan Teknologi Komputer dan Informasi*. Yogyakarta: Andi.
- J., & Hadi, F. P. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. 2021.
- W, S. Hosmer, D.W. Klar, J. and Lwanga, S.K (1997). *Besar sampel dalam penelitian kesehatan*. Yogyakarta: Gajah Mada University.
- Fred (2011). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.



- Lwanga, S.K (1991). Lemeshow, S. and Organization, W.H. Sampel size determination in helth studies: a practical manual. World health organisatinon.
- Mangkunegara, Anwar P (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rodaskarya Offset.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan: Bandung.
- Marbawi Adamy (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktek, Dan Penelitian. Unimal Press.
- Mardiana, (2012). Lingkungan Kerja Dan Perilaku Oganisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Marwansyah, M (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedu.). Bandung: CV Alfabeta.
- Muhadjir, Noeng. Metode Penelitian Kualitatif. Yogyakarta: Rake Sarasin, 1996.
- Murniati, M. P., Purnamasari, S. V, Ratnaningsih, S. D. A., Advensia, A., Sihombing, R. P., & Warastuti, Y (2013). Alat-alat Pengujian Hipotesis. Semarang: Universitas Katolik Soegijapranata.
- Notoatmodjo, (2009). Soekidjo. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nuraini, T, (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakkan ke-1, Yayasan Aini Syam, Pekanbaru.
- Omolo, P. A (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. International Journal of Human Resource Studies, 5(2).
- Pangestu, Subagyo (2005). Statistik Induktif. Edisi Keli. Yogyakarta: BPFE.
- Pardede, Ratlan (2014). Analisis Jalur. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prawirosentono, S (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia (Kesatu.). Yogyakarta: BPFE.
- Priansa, D. J (2017). Manajemen Kinerja Kepegawaian. Bandung: Pustaka Setia.
- Putri, A. D. R., Brasit, N., & Toaha, M (2023). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare. In Management Dynamics Conference Vol. 8, No. 1, pp.
- Retriana, B (2013). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wonogiri. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rivai, Veithzal (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Rajawali Pers.
- Robbins. S.P (2001). Organizational behavior concept, controversies and aplication, 6 edition englewood chiffs, prentice-hall.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge (2011). Organizational Behavior. New Jersey: Pearson Education, Inc
- Romney. B Marshall (2006). Accounting Information System (Sistem Informasi Akuntansi). Edisi 9 (Edisi Bahasa Indonesia). Buku 1. Salemba Empat.
- Sadili Samsuddin, (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiono (2014). Metode Analisis Jalur Dan Aplikasinya. Jakarta: Fakultas Ilmu Komputer Universitas Pembangunan Nasional, Veteranll Jakarta.
- Samiaji dan Zowghi, Didar (2003). "Strategy for Adopting Information Technology for SMEs: Experience in Adopting Email Within an Indonesian Furniture Company", Electronic Journal of Information Syatems Evaluation . 6 Issue 2 pp.



- Sarwono, J (2007). Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Dengan SPSS. Yogyakarta: ANDI.
- Sarwono, Jonathan (2012). Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sekara, U dan Bougie, R (2017). Metode Penelitian Untuk Bisnis Edisi 6 Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, H (2014). Manajemen Sumber Daya Manusi. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siyoto, S dan Sodik, A. Dasar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Literasi, 2015.
- Stephen P. Robbins (2002). Essentials of Oragnizational Behavior. 5th Edition. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono (2002). Metode Penelitian Administrasi RdD, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2018). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2006). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2009). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2010). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S (2016). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sulaksono, H (2015). Budaya Organisasi dan Kinerja. Yogyakarta: (1st ed.). Yogyakarta: Deepublish.
- Suliyanto (2005). Metode Riset Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno Hadi (1999), Metodologi Research. Yogyakarta: UGM Pres.
- Sutrisno, E (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama.). Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edi (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tanzeh, Ahmad (2006). Dasar-Dasar Penelitian. Surabaya: Elka.
- Thomas (2012). Teori Organisasi. Palangka Raya: Universitas Palangka Raya.
- Usman, Husaini dan Poernomo Setiady Akbar (2011). Metodologi Penelitian Sosial Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahab, W., Tamsah, H., & Munir, A. R (2017). Analisis pengaruh motivasi kerja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas perhubungan komunikasi dan informatika kabupaten soppeng. Jurnal Mirai Management, 2(2).
- Wahyudi. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Scientific Journal Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, 2(3). <https://doi.org/10.31227/osf.io/4g2nx>. 2019.
- Widodo, Suparno Eko (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yusuf, A. Muri (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan. Jakarta: Prenada Media Group.



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang terhormat bapak/ibu karyawan PT. PP LONSUM (London Sumatra) Indonesia Tbk. Kabupaten Bulukumba, saya atas nama Riswandi Raja mahasiswa Universitas Hasanuddin Makassar sedang melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Teknologi Informasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Penelitian ini merupakan rancangan dalam pembuatan tesis sebagai salah satu prasyarat dalam menyelesaikan program studi magister manajemen.

Peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini. Peneliti berharap Bapak/ibu bisa lebih leluasa menjawab pernyataan-pernyataan yang saya ajukan sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, lakukan dan alami. Sesuai dengan kode etik penelitian, peneliti menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu mengisi angket kuesioner ini adalah bantuan yang tak ternilai bagi peneliti dan peneliti ucapkan terima kasih banyak atas kerjasamanya.

Identitas Responden:

Sebelum menjawab pernyataan yang diajukan, terlebih dahulu kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi di bawah ini:

Nama : _____
Umur : (____) Tahun
Jenis kelamin : (____) Wanita (____) Laki-laki
Status : (____) Menikah (____) Belum Menikah
Pendidikan terakhir : (____) SD/SMP/SMA/D3/SI/S2
Masa kerja : (____) Tahun
Jabatan : _____

Cara pengisian Kuesioner:

Berilah tanda centang (√) pada kolom jawaban yang sesuai dengan pendapat anda. Anda hanya dapat memilih satu jawaban untuk satu pernyataan.

Keterangan pilihan jawaban adalah sebagai berikut:

Keterangan:

<u>Pernyataan</u>	<u>Nilai</u>
(Sangat Setuju)	: 5
(Setuju)	: 4
(Netral)	: 3
(Tidak Setuju)	: 2
(Sangat Tidak Setuju)	: 1



DAFTAR PERNYATAAN

A. TEKNOLOGI INFORMASI (X1)

NO.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan menjadi andalan saya sehingga teknologi komputer diharapkan dapat memenuhi kebutuhan					
2.	Saya mudah mengetahui atau menemukan informasi yang dibutuhkan mengenai hal-hal tertentu					
3.	Teknologi informasi yang baru lebih mudah mendefinisikan informasi yang saya butuhkan					
4.	Saya mudah menemukan informasi terbaru yang menyangkut persoalan tertentu					
5.	Saya memanfaatkan komputer untuk memenuhi kebutuhan saya dalam menyelesaikan tugas tepat pada waktunya					
6.	Menggunakan teknologi komputer dalam tugas malah menyulitkan saya dalam menyelesaikan tugas tepat pada waktunya					
7.	Teknologi komputer yang saya gunakan dapat membantu saya dalam melakukan komunikasi informasi ke orang lain atau lokasi saya					
8.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan lebih baik setelah memakai teknologi komputer dibanding sebelumnya					
9.	Saya pernah mendapatkan pelatihan atau kursus dalam mengoperasikan komputer					
10.	Teknologi komputer yang mendukung tugas saya mudah penggunaannya					
11.	Pemahaman saya dalam menggunakan teknologi komputer masih rendah					
12.	Komputer yang saya gunakan sering mengalami kemacetan yang tidak diharapkan sehingga tugas saya menjadi sulit untuk diselesaikan					

B. DISIPLIN KERJA (X2)

NO.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
	Perusahaan tempat saya bekerja harus hadir tepat waktu sesuai jam masuk yang sudah ditentukan.					



2.	Pekerjaan yang diberikan oleh atasan harus saya selesaikan dengan waktu yang sudah ditentukan.					
3.	Saya dapat memanfaatkan waktu istirahat dengan tepat.					
4.	Datang lebih awal ketempat kerja memberikan ketenangan dalam memulai untuk bekerja.					
5.	Saya harus taat terhadap peraturan yang dibuat oleh perusahaan.					
6.	Jam masuk kerja dan jam pulang kerja telah sesuai dengan peraturan perusahaan.					
7.	Saya selalu bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan.					
8.	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan.					
9.	Saya tidak akan absen tanpa adanya alasan.					
10.	Perilaku yang baik sangat disenangi oleh orang lain.					
11.	Saya dapat menjaga perilaku sesuai dengan peraturan dalam bekerja.					
12.	Saya akan menghargai karyawan yang lebih tua dari saya					

C. MOTIVASI KERJA (Y)

NO.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mencoba dengan sangat sungguh-sungguh untuk mencapai target yang diberikan.					
2.	Saya ingin menambah wawasan dalam usaha pencapaian target					
3.	Saya menikmati kepuasan dari penyelesaian tugas yang sulit.					
4.	Perusahaan sudah memberikan apresiasi atas prestasi kerja yang tinggi.					
5.	Saya berani menyampaikan langsung kepada orang yang menyatakan sesuatu tidak saya setujui.					
6.	Saya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi rekan sekerja agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu.					
7.	Saya sering bekerja keras untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan.					
	Perusahaan sudah memberikan jabatan yang sesuai dengan hasil kerja saya.					



9.	Saya sering berinteraksi dengan orang- orang disekitar tentang berbagai hal					
10.	Saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan sekerja maupun nasabah.					
11.	Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri.					
12.	Perusahaan memberikan kegiatan- kegiatan di luar jam kerja dengan tujuan mempererat hubungan antar karyawan.					

D. KINERJA KARYAWAN (Z)

NO.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan					
2.	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
3.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan					
4.	Tingkatan pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan					
5.	Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan					
6.	Jumlah pekerjaan yang diberikan dapat saya selesaikan sesuai dengan target unit kerja					
7.	Saya hadir di kantor sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan					
8.	Karyawan yang bersangkutan dapat membagi waktu istirahat dalam bekerja					
9.	Karyawan tidak meninggalkan kantor pada jam kerja, kecuali keperluan pekerjaan					
10.	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja					
11.	Saya selalu mendiskusikan pada rekan kerja maupun pemimpin terhadap hasil yang akan kami capai					
12.	Saya bekerja sama dengan rekan kerja saat menjalankan tugas					




LAMPIRAN 2

Struktur Organisasi
Desember 2023



LAMPIRAN 3

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

 **PT.PP LONDON SUMATRA INDONESIA Tbk.**
PALANGISANG ESTATE

SURAT KETERANGAN
No : 014/PIE/GEN/ I /2024

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Ir. Osten Panjaitan
Jabatan : Estate Manager
Alamat : Kompleks Palangisang Estate, Desa Tamatto, Kecamatan Ujung Loe, kabupaten Bulukumba, Sulawesi Selatan.


Menerangkan bahwa :

Nama : Riswandi Raja
NIM : A012221044
Jurusan/Prodi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Hasanuddin Makassar

Menerangkan bahwa Nama tersebut di atas benar telah melaksanakan/mengadakan penelitian untuk penyelesaian Tugas Akhir (Tesis) di PT.PP London Sumatra Indonesia Tbk. - Palangisang Estate mulai tanggal 01 November 2023 sampai dengan 19 Januari 2024, sesuai surat Permohonan Izin Penelitian berdasarkan surat dari Universitas Hasanuddin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen dengan nomor surat : 4305/UN4.4.8/PT.01.04/2023 tanggal 19 Oktober 2023, dengan judul Tesis : **"Pengaruh Tehnologi Informasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PP London Sumatra Indonesia, Tbk. – Palangisang Estate Kabupaten Bulukumba"**.

Demikian surat keterangan ini di buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palangisang Estate, 22 Januari 2024.


Ir. Osten Panjaitan
Estate Manager



LAMPIRAN 4

DESKRIPTIF DATA PENELITIAN

A. TEKNOLOGI INFORMASI (X1)

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	82	39.2	39.2	39.2
Sangat Setuju	127	60.8	60.8	100.0
Total	209	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	81	38.8	38.8	38.8
Setuju	128	61.2	61.2	100.0
Total	209	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	40	19.1	19.1	19.1
Setuju	169	80.9	80.9	100.0
Total	209	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	40	19.1	19.1	19.1
Netral	42	20.1	20.1	39.2
Setuju	127	60.8	60.8	100.0
Total	209	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	40	19.1	19.1	19.1
Sangat Setuju	169	80.9	80.9	100.0
Total	209	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	82	39.2	39.2	39.2
Tidak Setuju	127	60.8	60.8	100.0
Total	209	100.0	100.0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Netral	40	19.1	19.1	19.1
Setuju	124	59.3	59.3	78.5



Sangat Setuju	45	21.5	21.5	100.0
Total	209	100.0	100.0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	81	38.8	38.8	38.8
Sangat Setuju	128	61.2	61.2	100.0
Total	209	100.0	100.0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	123	58.9	58.9	58.9
Setuju	86	41.1	41.1	100.0
Total	209	100.0	100.0	

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	81	38.8	38.8	38.8
Setuju	128	61.2	61.2	100.0
Total	209	100.0	100.0	

X1.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	42	20.1	20.1	20.1
Netral	122	58.4	58.4	78.5
Setuju	45	21.5	21.5	100.0
Total	209	100.0	100.0	

X1.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	42	20.1	20.1	20.1
Netral	82	39.2	39.2	59.3
Setuju	85	40.7	40.7	100.0
Total	209	100.0	100.0	

Teknologi Informasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 37	1	.5	.5	.5
38	39	18.7	18.7	19.1
42	42	20.1	20.1	39.2
43	40	19.1	19.1	58.4
44	1	.5	.5	58.9
45	40	19.1	19.1	78.0
46	1	.5	.5	78.5
49	1	.5	.5	78.9
50	44	21.1	21.1	100.0
Total	209	100.0	100.0	



B. DISIPLIN KERJA (X2)**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	42	20.1	20.1	20.1
Sangat Setuju	167	79.9	79.9	100.0
Total	209	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	125	59.8	59.8	59.8
Sangat Setuju	84	40.2	40.2	100.0
Total	209	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	125	59.8	59.8	59.8
Sangat Setuju	84	40.2	40.2	100.0
Total	209	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	41	19.6	19.6	19.6
Sangat Setuju	168	80.4	80.4	100.0
Total	209	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	42	20.1	20.1	20.1
Sangat Setuju	167	79.9	79.9	100.0
Total	209	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	125	59.8	59.8	59.8
Sangat Setuju	84	40.2	40.2	100.0
Total	209	100.0	100.0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	125	59.8	59.8	59.8
Sangat Setuju	84	40.2	40.2	100.0
Total	209	100.0	100.0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	83	39.7	39.7	39.7
Sangat Setuju	126	60.3	60.3	100.0
Total	209	100.0	100.0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	83	39.7	39.7	39.7
Sangat Setuju	126	60.3	60.3	100.0
Total	209	100.0	100.0	

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	83	39.7	39.7	39.7
Sangat Setuju	126	60.3	60.3	100.0
Total	209	100.0	100.0	

X2.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	83	39.7	39.7	39.7
Sangat Setuju	126	60.3	60.3	100.0
Total	209	100.0	100.0	

X2.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	83	39.7	39.7	39.7
Sangat Setuju	126	60.3	60.3	100.0
Total	209	100.0	100.0	

Disiplin Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 50	83	39.7	39.7	39.7
55	42	20.1	20.1	59.8
60	84	40.2	40.2	100.0
Total	209	100.0	100.0	

C. MOTIVASI KERJA (Y)**Y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	83	39.7	39.7	39.7
Sangat Setuju	126	60.3	60.3	100.0
Total	209	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent



Valid	Setuju	83	39.7	39.7	39.7
	Sangat Setuju	126	60.3	60.3	100.0
	Total	209	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	83	39.7	39.7	39.7
	Sangat Setuju	126	60.3	60.3	100.0
	Total	209	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	42	20.1	20.1	20.1
	Setuju	83	39.7	39.7	59.8
	Sangat Setuju	84	40.2	40.2	100.0
	Total	209	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	42	20.1	20.1	20.1
	Setuju	167	79.9	79.9	100.0
	Total	209	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	167	79.9	79.9	79.9
	Netral	42	20.1	20.1	100.0
	Total	209	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	83	39.7	39.7	39.7
	Setuju	126	60.3	60.3	100.0
	Total	209	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	40	19.1	19.1	19.1
	Sangat Setuju	169	80.9	80.9	100.0
	Total	209	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Netral	42	20.1	20.1	20.1
	Setuju	167	79.9	79.9	100.0
	Total	209	100.0	100.0	



Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	41	19.6	19.6	19.6
	Setuju	168	80.4	80.4	100.0
	Total	209	100.0	100.0	

Y11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	42	20.1	20.1	20.1
	Setuju	167	79.9	79.9	100.0
	Total	209	100.0	100.0	

Y12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	125	59.8	59.8	59.8
	Setuju	42	20.1	20.1	79.9
	Sangat Setuju	42	20.1	20.1	100.0
	Total	209	100.0	100.0	

Motivasi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	43	2	1.0	1.0	1.0
	44	39	18.7	18.7	19.6
	45	1	.5	.5	20.1
	46	42	20.1	20.1	40.2
	47	41	19.6	19.6	59.8
	49	35	16.7	16.7	76.6
	50	8	3.8	3.8	80.4
	51	41	19.6	19.6	100.0
	Total	209	100.0	100.0	

D. KINERJA**Z1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	41	19.6	19.6	19.6
	Netral	41	19.6	19.6	39.2
	Setuju	127	60.8	60.8	100.0
	Total	209	100.0	100.0	

Z2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	168	80.4	80.4	80.4
	Sangat Setuju	41	19.6	19.6	100.0
	Total	209	100.0	100.0	

Z3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	41	19.6	19.6	19.6
	Setuju	83	39.7	39.7	59.3
	Sangat Setuju	85	40.7	40.7	100.0
	Total	209	100.0	100.0	

Z4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	168	80.4	80.4	80.4
	Sangat Setuju	41	19.6	19.6	100.0
	Total	209	100.0	100.0	

Z5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	168	80.4	80.4	80.4
	Sangat Setuju	41	19.6	19.6	100.0
	Total	209	100.0	100.0	

Z6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	168	80.4	80.4	80.4
	Sangat Setuju	41	19.6	19.6	100.0
	Total	209	100.0	100.0	

Z7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	168	80.4	80.4	80.4
	Sangat Setuju	41	19.6	19.6	100.0
	Total	209	100.0	100.0	

Z8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	44	21.1	21.1	21.1
	Netral	41	19.6	19.6	40.7
	Setuju	83	39.7	39.7	80.4
	Sangat Setuju	41	19.6	19.6	100.0
	Total	209	100.0	100.0	

Z9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Setuju	168	80.4	80.4	80.4
	Sangat Setuju	41	19.6	19.6	100.0
	Total	209	100.0	100.0	

Z10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	127	60.8	60.8	60.8
	Sangat Setuju	82	39.2	39.2	100.0
	Total	209	100.0	100.0	

Z11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	44	21.1	21.1	21.1
	Setuju	83	39.7	39.7	60.8
	Sangat Setuju	82	39.2	39.2	100.0
	Total	209	100.0	100.0	

Z12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	127	60.8	60.8	60.8
	Sangat Setuju	82	39.2	39.2	100.0
	Total	209	100.0	100.0	

Kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	46	85	40.7	40.7	40.7
	47	41	19.6	19.6	60.3
	48	42	20.1	20.1	80.4
	59	41	19.6	19.6	100.0
	Total	209	100.0	100.0	



LAMPIRAN 5

UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS

A. UJI VALIDITAS

TEKNOLOGI INFORMASI

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	TI
X1.1 Pearson Correlation	1	.185**	-.366**	-.568**	-.366**	-.626**	.030	.185**	-.145*	.185**	.003	.194**	-.047
Sig. (2-tailed)		.007	.000	.000	.000	.000	.665	.007	.037	.007	.969	.005	.496
N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209
X1.2 Pearson Correlation	.185**	1	.612**	.406**	.612**	.165*	.646**	.174*	.665**	1.000**	.018	-.305**	.643**
Sig. (2-tailed)	.007		.000	.000	.000	.017	.000	.012	.000	.000	.799	.000	.000
N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209
X1.3 Pearson Correlation	-.366**	.612**	1	.871**	1.000**	.605**	.782**	.612**	.407**	.612**	.011	-.514**	.706**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.876	.000	.000
N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209
X1.4 Pearson Correlation	-.568**	.406**	.871**	1	.871**	.918**	.787**	.406**	.617**	.406**	.410**	-.104	.814**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.135	.000
N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209
X1.5 Pearson Correlation	-.366**	.612**	1.000**	.871**	1	.605**	.782**	.612**	.407**	.612**	.011	-.514**	.706**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.876	.000	.000
N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209
X1.6 Pearson Correlation	-.626**	.165*	.605**	.918**	.605**	1	.645**	.165*	.672**	.165*	.656**	.246**	.749**
Sig. (2-tailed)	.000	.017	.000	.000	.000		.000	.017	.000	.017	.000	.000	.000
N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209
X1.7 Pearson Correlation	.030	.646**	.782**	.787**	.782**	.645**	1	.646**	.655**	.646**	.523**	.040	.966**
Sig. (2-tailed)	.665	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.569	.000
N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209



X1.8	Pearson Correlation	.185**	.174*	.612**	.406**	.612**	.165*	.646**	1	-.153*	.174*	.018	-.305**	.440**
	Sig. (2-tailed)	.007	.012	.000	.000	.000	.017	.000		.027	.012	.799	.000	.000
	N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209
X1.9	Pearson Correlation	-.145*	.665**	.407**	.617**	.407**	.672**	.655**	1	-.153*	.665**	.660**	.353**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.037	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.027	.000	.000	.000	.000
	N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209
X1.10	Pearson Correlation	.185**	1.000**	.612**	.406**	.612**	.165*	.646**	.174*	.665**	1	.018	-.305**	.643**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.000	.000	.017	.000	.012	.000		.799	.000	.000
	N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209
X1.11	Pearson Correlation	.003	.018	.011	.410**	.011	.656**	.523**	.018	.660**	.018	1	.852**	.660**
	Sig. (2-tailed)	.969	.799	.876	.000	.876	.000	.000	.799	.000	.799		.000	.000
	N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209
X1.12	Pearson Correlation	.194**	-.305**	-.514**	-.104	-.514**	.246**	.040	-.305**	.353**	-.305**	.852**	1	.197**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.135	.000	.000	.569	.000	.000	.000	.000		.004
	N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209
Teknologi Informasi	Pearson Correlation	-.047	.643**	.706**	.814**	.706**	.749**	.966**	.440**	.815**	.643**	.660**	.197**	1
	Sig. (2-tailed)	.496	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	
	N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209

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

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

DISIPLIN KERJA

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	DISIPLIN KERJA
Pearson Correlation	1	.411**	.411**	-.248**	-.251**	.411**	.411**	-.407**	-.407**	-.407**	-.407**	-.407**	.003
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209



X2.2	Pearson Correlation	.411**	1	1.000**	.405**	.411**	1.000**	1.000**	.665**	.665**	.665**	.665**	.665**	.913**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209
X2.3	Pearson Correlation	.411**	1.000**	1	.405**	.411**	1.000**	1.000**	.665**	.665**	.665**	.665**	.665**	.913**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209
X2.4	Pearson Correlation	-.248**	.405**	.405**	1	-.248**	.405**	.405**	.609**	.609**	.609**	.609**	.609**	.555**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209
X2.5	Pearson Correlation	-.251**	.411**	.411**	-.248**	1	.411**	.411**	.618**	.618**	.618**	.618**	.618**	.564**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209
X2.6	Pearson Correlation	.411**	1.000**	1.000**	.405**	.411**	1	1.000**	.665**	.665**	.665**	.665**	.665**	.913**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209
X2.7	Pearson Correlation	.411**	1.000**	1.000**	.405**	.411**	1.000**	1	.665**	.665**	.665**	.665**	.665**	.913**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209
X2.8	Pearson Correlation	-.407**	.665**	.665**	.609**	.618**	.665**	.665**	1	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209
X2.9	Pearson Correlation	-.407**	.665**	.665**	.609**	.618**	.665**	.665**	1.000**	1	1.000**	1.000**	1.000**	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209



	N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209
X2.11	Pearson Correlation	-.407**	.665**	.665**	.609**	.618**	.665**	.665**	1.000**	1.000**	1.000**	1	1.000**	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209
X2.12	Pearson Correlation	-.407**	.665**	.665**	.609**	.618**	.665**	.665**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	.003	.913**	.913**	.555**	.564**	.913**	.913**	.912**	.912**	.912**	.912**	.912**	1
	Sig. (2-tailed)	.969	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209

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

MOTIVASI KERJA

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	MOTIVASI KERJA
Y.1	1	1.000**	1.000**	.217**	-.407**	-.618**	.161*	-.320**	.618**	.609**	-.407**	.098	.643**
		.000	.000	.002	.000	.000	.020	.000	.000	.000	.000	.157	.000
		209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209
Y.2	1.000**	1	1.000**	.217**	-.407**	-.618**	.161*	-.320**	.618**	.609**	-.407**	.098	.643**
	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.020	.000	.000	.000	.000	.157	.000
	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209
Y.3	1.000**	1.000**	1	.217**	-.407**	-.618**	.161*	-.320**	.618**	.609**	-.407**	.098	.643**
	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.020	.000	.000	.000	.000	.157	.000
	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209
Y.4	.217**	.217**	.217**	1	.803**	-.134	.765**	-.437**	.134	.132	-.534**	.467**	.736**
	.002	.002	.002	.000	.000	.052	.000	.000	.052	.056	.000	.000	.000
	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209



Y.5	Pearson Correlation	-.407**	-.407**	-.407**	.803**	1	.251**	.618**	-.214**	-.251**	-.248**	-.251**	.378**	.296**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000
	N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209
Y.6	Pearson Correlation	-.618**	-.618**	-.618**	-.134	.251**	1	.407**	.214**	1.000**	.248**	.251**	.249**	-.092
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.052	.000		.000	.002	.000	.000	.000	.000	.186
	N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209
Y.7	Pearson Correlation	.161*	.161*	.161*	.765**	.618**	.407**	1	-.320**	-.407**	.609**	-.407**	.618**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.020	.020	.020	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209
Y.8	Pearson Correlation	-.320**	-.320**	-.320**	-.437**	-.214**	.214**	-.320**	1	-.214**	-.179**	-.214**	.321**	-.223**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.002	.000		.002	.009	.002	.000	.001
	N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209
Y.9	Pearson Correlation	.618**	.618**	.618**	.134	-.251**	1.000**	-.407**	-.214**	1	-.248**	-.251**	-.249**	.092
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.052	.000	.000	.000	.002		.000	.000	.000	.186
	N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209
Y.10	Pearson Correlation	.609**	.609**	.609**	.132	-.248**	.248**	.609**	-.179**	-.248**	1	-.248**	.372**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.056	.000	.000	.000	.009	.000		.000	.000	.000
	N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209
Y.11	Pearson Correlation	-.407**	-.407**	-.407**	-.534**	-.251**	.251**	-.407**	-.214**	-.251**	-.248**	1	-.875**	-.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000		.000	.000
	N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209
Y.12	Pearson Correlation	.098	.098	.098	.467**	.378**	.249**	.618**	.321**	-.249**	.372**	-.875**	1	.680**
	Sig. (2-tailed)	.157	.157	.157	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209
	Pearson Correlation	.643**	.643**	.643**	.736**	.296**	-.092	.810**	-.223**	.092	.699**	-.725**	.680**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.186	.000	.001	.186	.000	.000	.000	



N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209
---	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

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

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

KINERJA

Correlations

	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z.11	Z.12	KINERJA
Z.1 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .365** .000 209	.365** .000 209	.912** .000 209	.365** .000 209	.365** .000 209	.365** .000 209	.365** .000 209	-.063 .365 209	.365** .000 209	-.415** .000 209	-.475** .000 209	-.415** .000 209	.372** .000 209
Z.2 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.365** .000 209	1 .000 209	.446** .000 209	1.000** .000 209	1.000** .000 209	1.000** .000 209	1.000** .000 209	.683** .000 209	1.000** .000 209	.615** .000 209	.535** .000 209	.615** .000 209	.988** .000 209
Z.3 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.912** .000 209	.446** .000 209	1 .000 209	.446** .000 209	.446** .000 209	.446** .000 209	.446** .000 209	-.195** .005 209	.446** .000 209	-.379** .000 209	-.497** .000 209	-.379** .000 209	.393** .000 209
Z.4 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.365** .000 209	1.000** .000 209	.446** .000 209	1 .000 209	1.000** .000 209	1.000** .000 209	1.000** .000 209	.683** .000 209	1.000** .000 209	.615** .000 209	.535** .000 209	.615** .000 209	.988** .000 209
Z.5 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.365** .000 209	1.000** .000 209	.446** .000 209	1.000** .000 209	1 .000 209	1.000** .000 209	1.000** .000 209	.683** .000 209	1.000** .000 209	.615** .000 209	.535** .000 209	.615** .000 209	.988** .000 209
Z.6 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.365** .000 209	1.000** .000 209	.446** .000 209	1.000** .000 209	1.000** .000 209	1 .000 209	1.000** .000 209	.683** .000 209	1.000** .000 209	.615** .000 209	.535** .000 209	.615** .000 209	.988** .000 209
Z.7 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.365** .000 209	1.000** .000 209	.446** .000 209	1.000** .000 209	1.000** .000 209	1.000** .000 209	1 .000 209	.683** .000 209	1.000** .000 209	.615** .000 209	.535** .000 209	.615** .000 209	.988** .000 209



Z.8	Pearson Correlation	-.063	.683**	-.195**	.683**	.683**	.683**	.683**	.683**	1	.683**	.720**	.894**	.720**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.365	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209
Z.9	Pearson Correlation	.365**	1.000**	.446**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	.683**	1	.615**	.535**	.615**	.988**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	
Z.10	Pearson Correlation	-.415**	.615**	-.379**	.615**	.615**	.615**	.615**	.720**	.615**	1	.871**	1.000**	.629**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	
Z.11	Pearson Correlation	-.475**	.535**	-.497**	.535**	.535**	.535**	.535**	.894**	.535**	.871**	1	.871**	.585**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	
Z.12	Pearson Correlation	-.415**	.615**	-.379**	.615**	.615**	.615**	.615**	.720**	.615**	1.000**	.871**	1	.629**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	
KINE RJA	Pearson Correlation	.372**	.988**	.393**	.988**	.988**	.988**	.988**	.766**	.988**	.629**	.585**	.629**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	

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

B. RELIABILITAS

<p>TEKNOLOGI INFORMASI Reliability Statistics</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Cronbach's Alpha</th> <th>N of Items</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>.832</td> <td>12</td> </tr> </tbody> </table>	Cronbach's Alpha	N of Items	.832	12	<p>DISIPLIN KERJA Reliability Statistics</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Cronbach's Alpha</th> <th>N of Items</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>.947</td> <td>12</td> </tr> </tbody> </table>	Cronbach's Alpha	N of Items	.947	12
Cronbach's Alpha	N of Items								
.832	12								
Cronbach's Alpha	N of Items								
.947	12								
<p>MOTIVASI KERJA Reliability Statistics</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Cronbach's Alpha</th> <th>N of Items</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>.527</td> <td>12</td> </tr> </tbody> </table>	Cronbach's Alpha	N of Items	.527	12	<p>KINERJA Reliability Statistics</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Cronbach's Alpha</th> <th>N of Items</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>.871</td> <td>12</td> </tr> </tbody> </table>	Cronbach's Alpha	N of Items	.871	12
Cronbach's Alpha	N of Items								
.527	12								
Cronbach's Alpha	N of Items								
.871	12								

