

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga.
- Daryanto, & Bintoro. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Gava Media.
- Edy Sutrisno. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana.
- Gibson, D. (2013). Organisasi (Jilid 1). Binarupa Aksara.
- Hamali, A. . (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. PT Buku seru.
- Handoko, T. H. (2012). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.
- Hasibuan, M. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- Karyawan, D. K., & Verianto, D. (n.d.). Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik Dan Keadilan Prosedural Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik Dan Keadilan Prosedural Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan KPP Pratama Purwokerto.
- Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Pe). CV.Budi Utama.
- Mangkunegara, A. P. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua Belas.
- Mangkunegara, & A.A. Anwar Prabu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2011). Mangkuprawira, S. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (kedua). Bogor : Ghalia Indonesia. Ghalia Indonesia.
- Mathis.L.Robert, & Jackson.H.John. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku Kedua.
- Robbins, S. P. (2016). Human Resources Management (Edisi 16 J). Salemba Empat.
- Rozalia, N., Hamida, N. U., & Ika, R. (2015). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi

Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 26(2), 86280.

Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.

Suatmodjo, F. A. T. (2017). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Café Zybrick Coffee & Cantina. *Agora*, 5(3).

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.

Syahyuni. (2018). Hubungan Antara Kinerja Karyawan Dengan Promosi Jabatan Pada Unit Taman Marga Satwa Ragunan Dinas Kehutanan Jakarta. *Widya Cipta*, II No.1.



LAMPIRAN

KUESIONER RESPONDEN

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Sehubungan dengan kegiatan penelitian yang saya lakukan pada **PT. Infion Pharma**, saya mohon kesediaannya untuk dapat mengisi kuesioner ini. Penelitian ini dilakukan dalam rangka penyusunan Skripsi di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Nasional Jakarta dengan Judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Infion Pharma”**.

Semua informasi yang diterima sebagai hasil pengisian kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya akan digunakan untuk kepentingan akademis. Saya sangat menghargai pendapat dan kesediaan waktunya dalam mengisi kuesioner ini. Semua informasi yang diterima sebagai hasil pengisian kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya akan digunakan untuk kepentingan akademis.

Atas kesediaan dan partisipasinya dalam penelitian ini saya ucapkan banyak terima kasih

Jakarta, 30 November 2022

Hormat Saya,

Dwi Utami

A. Petunjuk Pengisian :

1. Mohon diisi terlebih dahulu dengan profil responden pada tempat yang telah disediakan.
2. Berilah tSaya checklist (√) pada salah satu jawaban yang tersedia.
3. Pengisian pada komponen setiap pernyataan mempunyai kriteria dalam (5) alternative pilihan yaitu :

Sangat Setuju : SS = Skor 5
Setuju : S = Skor 4
Netral : N = Skor 3
Tidak Setuju : KS = Skor 2
Sangat Tidak Setuju : STS = Skor 1

B. Karakzteristik Responden

1. JenisKelamin

Pria Wanita

2. Usia

<25 Tahun 26-35 Tahun 36-45 Tahun >45 Tahun

3. PendidikanTerakhir

SLTA Diploma S1 Lainnya

4. Lama Berkerja

1-2 Tahun 3-4 Tahun 5-6 Tahun >6 Tahun

Lembar Kuesioner

A. Disiplin Kerja (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Taat terhadap aturan waktu						
1	Kedisiplinan pegawai dengan datang sebelum jam kerja dapat meningkatkan prestasi kerja lebih baik					

2	Seorang pegawai harus pulang sesuai jam kerja berakhir walau tidak ada lagi tugas pekerjaan yang harus dikerjakan.					
Taat terhadap peraturan perusahaan						
3	Saya selalu mengikuti protokol dan SOP yang diberlakukan di tempat kerja					
4	Perusahaan memberikan sanksi yang tegas bagi karyawan yang melanggar peraturan					
Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan						
5	Saya menjunjung tinggi etika dalam bekerja untuk menghindari konflik demi terciptanya suasana kerja yang harmonis ketetapan					
6	Saya harus memiliki sikap, empati dan kepedulian yang tinggi dengan situasi dan kondisi yang dihadapi di tempat kerja					
Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan						
7	Sebagai pegawai yang baik Saya harus patuh dengan tata tertib peraturan yang dikeluarkan manajemen.					
8	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan					

B. Motivasi Kerja (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	N	T S	ST S
Kebutuhan fisik						
1	Perusahaan menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat					

2	Perusahaan memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku					
Kebutuhan rasa aman dan keselamatan						
3	Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat memotivasi pekerja untuk lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya					
4	Tempat saya bekerja menerapkan SOP kerja yang membuat nyaman dan aman					
Kebutuhan sosial						
5	Perusahaan memberikan rekreasi kepada karyawan pada periode tertentu agar timbul rasa kekeluargaan dan persahabatan					
6	Hubungan antar sesama karyawan akan dapat memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi.					
Kebutuhan akan penghargaan						
7	Perusahaan akan memberikan reward dan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.					
8	Saya menjadi semakin bersemangat dan giat bekerja dengan bonus yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi					
Kebutuhan akan aktualisasi diri						
9	Keberhasilan Pegawai lain menjadi motivasi saya untuk meningkatkan kinerja saya agar lebih baik					
10	Pengawasan yang dilakukan oleh Supervisor membuat saya bekerja lebih optimal dan tidak menyebabkan saya stress berlebihan					

C. Kompensasi (X₃)

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
Gaji						
1.	Gaji yang diterima sesuai harapan yang diinginkan oleh karyawan					
2.	Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan					
Upah						
3.	Perusahaan menggunakan prosedur pembayaran upah yang baik.					
4.	Pemberian upah sesuai dengan hasil produksi perusahaan.					
Insentif						
5.	Perusahaan memberika insentif berdasarkan kinerja pegawai					
6.	Kinerja Saya selama ini sudah cukup baik serta mempengaruhi insentif yang diterima					
Fasilitas						
7.	Perusahaan menyediakan fasilitas yang mendukung					
8.	Ruangan kantor di fasilitasi dengan sistem komputer yang baik					

D. Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
Kualitas Kerja						
1.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan					

4	5	4	4	5	4	3	5	34	2	5	2	2	3	1	3	5	5	2	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
3	3	4	3	3	4	4	4	28	3	3	4	1	2	1	2	3	2	1	22
1	5	5	1	5	5	5	1	28	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	43
5	5	4	5	5	4	4	4	36	4	3	4	4	3	4	2	3	2	4	33
4	4	4	4	4	4	2	4	30	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
4	4	4	4	4	4	2	4	30	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	34
4	4	3	4	4	3	2	4	28	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	2	4	30	5	3	4	5	3	4	3	3	4	5	39
4	4	4	4	4	4	2	4	30	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	36
4	4	4	4	4	4	2	4	30	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
5	4	5	5	4	5	4	4	36	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	43
3	3	4	3	3	4	4	3	27	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	45
4	4	4	4	4	4	5	4	33	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	36
4	4	4	4	4	4	5	5	34	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	43
5	4	4	5	4	4	2	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	5	33	5	3	4	5	3	4	4	3	5	5	41
4	5	5	4	5	5	3	3	34	1	2	2	2	1	2	2	2	5	2	21
5	4	5	5	4	5	2	4	34	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
5	5	4	5	5	4	5	4	37	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
5	3	4	5	3	4	4	4	32	4	4	4	4	1	2	4	4	5	4	36
4	5	4	4	5	4	5	4	35	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	5	4	33	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	41
4	5	4	4	5	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	43
4	4	4	5	5	5	5	4	36	4	2	4	4	2	4	2	2	4	5	33

4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	46
2	2	2	2	2	2	2	2	16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
3	4	4	3	4	3	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	3	4	3	5	3	5	5	4	42
4	4	4	3	3	4	4	4	30	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	2	3	4	4	4	29	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	43
4	4	4	3	3	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
5	4	4	3	5	5	4	4	34	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	5	3	3	4	3	5	30	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	33
5	5	5	3	5	5	5	5	38	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	46
5	4	4	4	4	5	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	5	4	4	3	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	2	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	2	4	4	4	4	2	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
3	4	4	2	3	3	4	4	27	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	2	4	2	3	4	5	4	4	36
4	4	4	3	3	4	4	4	30	5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	43
4	4	4	3	3	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	3	3	5	4	4	32	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	2	4	4	4	4	30	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	40
5	5	5	3	4	5	5	5	37	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45
5	4	5	3	4	5	4	5	35	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43
5	4	5	4	4	5	4	5	36	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
5	4	4	4	4	5	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	4	5	5	4	5	37	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47
4	4	5	4	4	4	4	5	34	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41

5	4	4	4	4	5	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	40
5	4	4	5	4	5	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
3	5	5	5	4	3	5	5	35	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	39
5	5	3	4	3	5	5	3	33	5	4	2	5	2	5	3	4	5	3	38
5	4	4	4	5	5	4	4	35	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
4	4	3	3	4	4	4	3	29	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	41
4	5	4	4	4	4	5	4	34	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	39
4	4	4	3	3	4	4	4	30	5	3	3	3	3	3	5	4	4	3	36
4	4	4	3	4	4	4	3	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	3	4	4	3	3	29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	3	3	3	4	4	28	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	5	4	4	4	4	33	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	45
4	2	4	4	4	4	2	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	3	5	3	5	5	3	5	34	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	46
4	4	5	4	4	4	4	5	34	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	39
4	3	4	3	4	4	3	4	29	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	3	3	4	4	3	28	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	35
4	4	4	3	3	4	4	4	30	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	44
5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
5	5	5	4	4	5	5	5	38	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	43
2	3	2	3	2	2	3	2	19	4	2	3	4	3	2	2	2	2	2	26
5	4	4	4	4	5	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	45
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	5	3	5	5	4	36	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
5	4	5	5	4	5	4	5	37	4	5	5	3	5	4	4	4	4	5	43
3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	4	2	4	3	5	4	3	5	37

	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.3	Pearson Correlation	,506**	,591**	1	,565**	,601**	,831**	,370**	,397**	,776**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.4	Pearson Correlation	,863**	,452**	,565**	1	,425**	,458**	,244*	,647**	,752**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,014	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.5	Pearson Correlation	,484**	,893**	,601**	,425**	1	,603**	,574**	,484**	,820**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.6	Pearson Correlation	,494**	,590**	,831**	,458**	,603**	1	,455**	,409**	,774**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.7	Pearson Correlation	,305**	,622**	,370**	,244*	,574**	,455**	1	,434**	,663**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,014	,000	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.8	Pearson Correlation	,762**	,559**	,397**	,647**	,484**	,409**	,434**	1	,759**

	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.3	Pearson Correlation	,522**	,477**	1	,492**	,534**	,906**	,577**	,482**	,405**	,393**	,740**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.4	Pearson Correlation	,975**	,524**	,492**	1	,590**	,559**	,673**	,544**	,409**	,648**	,838**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.5	Pearson Correlation	,592**	,916**	,534**	,590**	1	,571**	,579**	,933**	,426**	,369**	,854**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.6	Pearson Correlation	,522**	,415**	,906**	,559**	,571**	1	,561**	,418**	,393**	,456**	,744**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.7	Pearson Correlation	,666**	,562**	,577**	,673**	,579**	,561**	1	,578**	,416**	,386**	,783**

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.8	Pearson Correlation	,554**	,980**	,482**	,544**	,933**	,418**	,578**	1	,511**	,313**	,831**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,002	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.9	Pearson Correlation	,367**	,494**	,405**	,409**	,426**	,393**	,416**	,511**	1	,279**	,615**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,005	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.10	Pearson Correlation	,617**	,315**	,393**	,648**	,369**	,456**	,386**	,313**	,279**	1	,620**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,005		,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	,829**	,817**	,740**	,838**	,854**	,744**	,783**	,831**	,615**	,620**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,922	10

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	KOMPENSASI
		1	2	3	4	5	6	7	8	ASI
X3.1	Pearson Correlation	1	,541**	,673**	,460**	,639**	,982**	,532**	,652**	,855**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.2	Pearson Correlation	,541**	1	,523**	,424**	,465**	,546**	,964**	,500**	,775**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.3	Pearson Correlation	,673**	,523**	1	,428**	,706**	,661**	,513**	,963**	,850**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.4	Pearson Correlation	,460**	,424**	,428**	1	,496**	,454**	,416**	,431**	,655**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000

Y.9	Pearson	,65	,72	,527	,61	,527	,70	,54	,67	1	,68	,834**
	Correlation	.4**	.0**	**	.1**	**	.0**	.5**	.9**		.2**	
	Sig. (2-tailed)	,00	,00	,000	,00	,000	,00	,00	,00		,00	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.10	Pearson	,47	,63	,626	,36	,626	,48	,69	,71	,68	1	,797**
	Correlation	.6**	.9**	**	.1**	**	.9**	.7**	.6**	.2**		
	Sig. (2-tailed)	,00	,00	,000	,00	,000	,00	,00	,00	,00		,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
KINERJA KARYA WAN	Pearson	,79	,84	,835	,68	,835	,79	,72	,81	,83	,79	1
	Correlation	.1**	.9**	**	.2**	**	.4**	.7**	.0**	.4**	.7**	
	Sig. (2-tailed)	,00	,00	,000	,00	,000	,00	,00	,00	,00	,00	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,936	10

LAMPIRAN UJI REGRESI, UJU MULTIKOLINIERITAS, UJI T

Coefficients^a

Model	UnstSayardized Coefficients		StSayardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,773	2,364		2,019	,046		
DISIPLIN KERJA	,175	,064	,156	2,714	,008	,782	1,280
MOTIVASI KERJA	,323	,065	,397	5,004	,000	,410	2,440
KOMPENSASI	,561	,102	,438	5,510	,000	,409	2,446

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

LAMPIRAN UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2817,341	3	939,114	97,118	,000 ^b
	Residual	928,299	96	9,670		
	Total	3745,640	99			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI

KERJA

LAMPIRAN UJI AUTOKORELASI DAN UJI DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,867 ^a	,752	,744	3,10963	1,898

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

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN



DWI UTAMI - TA

ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Higher Education Commission Pakistan Student Paper	8%
2	repository.usd.ac.id Internet Source	5%
3	repository.stieipwija.ac.id Internet Source	2%
4	eprints.unpam.ac.id Internet Source	2%
5	repository.unas.ac.id Internet Source	1%
6	eprints.upnyk.ac.id Internet Source	1%
7	jurnal.pancabudi.ac.id Internet Source	1%
8	conference.binadarma.ac.id Internet Source	1%
9	repository.unfari.ac.id Internet Source	1%