

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow. (1994). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi Dengan Pendekatan Hirarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta: PT. PBP.
- Afandi. (2016). *Concept & Indicator: Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ahmad Shalahuddin. (2018). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Khatulistiwa Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan, Vol. 7*, 202-214.
- Alderfar, C. P. (1972). *Existence, relatedness, and Growth*. Nw York: Free Press.
- Al-Rasyid, H. (1994). *Teknik Penarikan Sampel dan Penyusunan Skala*. Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ansori dan Hapzi Ali. (2015). Analisis Pengaruh Kompetensi, dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, Vol. 15*, 50-60.
- Arikunto, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bacal. (2002). *Performance Manajement. Terjemahan Surya Dharma, Yanuar Irawan*. Jakarta: Gamedia Pustaka Utama.
- Boyatzis, Richard, E. (1998). *Transforming Qualitative Information: Thematic Analisis And Code Development*. Thousand Oaks: Sage Pub.
- Brantas. (2009). *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: CV Afabeta.
- Brophy, Good, Thomas L. dan Jere E. (1990). *Educational Psychology*. New York: Longman.
- Budi W, Soejipto. (2008). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book.
- Busro, Muhammad. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Renadamedia Group.
- Casio. (2003). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life*. New York: McGraw-Hill.

- Cooper, E. C. (1995). *Bussines Research Metods*. Boston: Richard D. Irwin, Inc.
- Creswell. (2016). *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Cetakan 1.
- Daft, Richard L . (2010). *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Darsono Prawironegoro, Dewi Utari. (2016). *Manajemen SDM* (Revisi ed.). Jakarta: Mitr Wacana Media.
- Davis. (1994). *Perilaku dalam Organisasi* . Jakarta: Airlangga.
- Deni Syesilia, Mochamad Syaiful Arif. (2021). Pengaruh Etos Kerja, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Bumi Internusa. *IMKA Implementasi Manajemen & Kewirausahaan, Vol.1, 126-140*.
- Diana Khairani Sofyan. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *MALIKUSSALEH Industrial Engineering Journal, Vol 2, 18-23*.
- Djarwanto PS dan Subagyo, Pangestu. (2005). *Statistik Induktif* (Kelima ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Donnelly, J. H. (2003). *Fundamentals Of Manajemen*. Texas: Bussines Publication.
- Fadillah, R. (2016). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu Banjarmasin. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Vol 6, 1-9*.
- Faisal Amri. (2022). Pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekwan DPRD Kota Sungai Penuh. *Indonesian Journal of Business and Management, 2, 15-25*.
- Firdausyi, & kasmari. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Semarang). *Jurnal Mirai Manajemen, 7, 307 - 318*.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (1 ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, M. (2016). *Jig & Ficture* . Palembang: Politeknik Negeri Sriwijaya.
- Goverd Adler Clinton Rompas, Bernhard Tewal, dan Lucky Dotulong. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan kabupaten Minahasa Tenggara. *EMBA, Vol. 6, 1978 – 1987*.

- Gunarsa, D. Singgih. (2008). *Psikologi Olahraga Prestasi*. Jakarta: Gunung Mulia.
- Gustiyah, R. (2009). Analisis faktor-fktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Penyuluh Perindustrian pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan. *Tesis Pacsa Sarjana Universitas Sumatera Utara, 1*, 42-54.
- Hamni Fadilah Nasution. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Etika kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) Padangsidempuan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam, 4*, 257-270.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjracman, Ranupandojo, Saud Husnan. (2002). *Manajemen Personalia* . Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hiskia Jonest Runtuuwu, Joyce Lopian, dan Lucky Dotulong. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Penempatan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *EMBA, Vol. 3*, 81-89.
- Ibrahim, Muhdi. B.Hi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan : Madanetara.
- Iswahyu, H. (2014, April). Pengaruh kesesuaian Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Malang. *Jurnal Eksekutif, Volume 2*, Hal 63-80.
- Iwan Mamminanga. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan ManiangPajo. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Bisnis, 1*, 11-21.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kepi Kusumayanti, Sri langgeng Ratnasari, Lukmanul Hakim. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah. *Journal BENING Prodi Manajemen Uiversitas Riau Kepulauan Batam, Vol. 7*, 178-192.

- Lie, D., & Wijaya, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Taspen (persero). *Kc Pematangsiantar*, 3, 1-9.
- Mangkunegara. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, A. A. (2015). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Markoni, Fauzan. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Universitas Prof. Dr Hazairin, SH Bengkulu. *Jurnal Penelitian Sosiasal dan Politik*, 2, 56-60.
- Masruroh, M. S. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, 2, 36-51.
- Max Saleleng & Agus Supandi Soegoto. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *EMBA*, 695-708.
- McClelland, D.C. (1987). *Human Motivation*. New York: Cambridge University Press.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Mona, Ignatius Soni Kurniawan. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan, dan Keselamatan kerja terhadap Kinerja karyawan. *JURNAL MANAJEMEN*, Vol.14, 165-170.
- Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito. (2001). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- nurjaya, sunarsih, effendy, teriyan, & gunartin. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4, 172-184.
- Oca Marlina, M. B. (2022). Pengaruh Etos Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Serambi Konstruktivis*.
- Prawirosentono, Suyadi. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Priansa, D. J. . (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

- Riski Afri Mulia, Nika Saputra. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *JIEE, Vol.01*, 1-24.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal . (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Rosmaini dan Hasrudi Tanjung. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 2*, 1-15.
- Roy Sahputra Saragih, S. M. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Simalungun. *Jurnal EK&BI, 3*, 268-276.
- Ruky. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Sadirman. (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* . Jakarta: Rajawali Pers.
- Salamun. (1995). *Persepsi Etos Kerja Kaitannya Dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta*. Yogyakarta: Yogyakarta Eka Putra.
- salmon, sanggenafal, & christian. (2019). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR), 1*, 117-126.
- Sariyanthi, NK., Nurtika, H. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Asuransi Sinarmas Cabang Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, Vol 7*, 2764-2792.
- Schermerhorn John R., At all. (1991). *Managing Organizational Behavior* . New York: Wiley.
- Sedamayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian,S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuk. (2003). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FEUI.

- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Memabangun Tim Kerja Yang solid Untuk Meningkatkan Kinerja* (2 ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinamo, Jansen. (2005). *Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. Jakarta: Grafika Mardi Yuana.
- Siswanto, Sastrohadiwiryono. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Soejono. (1997). *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stolovitch, Harold D., and Keeps, Erica J. . (1992). *Handbook of Human Performance Technology A Comprehensive Guide for Analysis and Solving Performance Problems in Organisasi*. Yogyakarta: STIM YKPN.
- Sugiyono. (2014). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suliyanto. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suliyato. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: ANDI OFFSET.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia.
- Taliziduhu, Ndaraha. (1999). *Budaya Organisasi* . Jakarta: Rineka Cipta.
- Tasmara, Toto. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Thornburg, H.D. (1984). *Introduction to Educational Psychology*. St Paul: West Publishing Company.
- Umam. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Vathanophas, e. (2007). Competency Requirements for Effective Job Performance in The Thai Public Sector. *Contemporary Manajement Research, Volume 3(1)*, 45-70.
- Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Windy Desyana. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Divisi Area Jakarta PT.INDOSAT, Tbk. *Epigram, Vol 11*, 79-86.
- Wiyanti, W., Lestari,I., Prahmana, R. C. I. (2016). Peningkatan Kemampuan penalaran Matematis Siswa Mengguakan Pendekatan Pendidikan Matematika Realistik. *Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar, Vol 1*, 1-8.

Yani Lopian Siregar. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tapak Tuan. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen, Vol.2*, 85-92.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

Percakapan Wawancara

Informan : Maryati, S.H

Pekerjaan : Kepala Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian

Tempat : Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Brebes

Tanggal Wawancara : 10 Februari 2023

Peneliti : Sebelumnya perkenalkan bu, nama saya hamdan syaoqi dari Universitas Pancasakti Tegal. Maksud kedatangan saya kesini ingin melakukan penelitian di Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Brebes, yang kaitannya dengan kinerja pegawai bu.

Bu Maryati : Iyah mas. Judul penelitiannya apa mas?

Peneliti : Pengaruh etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja pada Dinas perikanan dan Kelautan Kabupaten Brebes bu.

Bu Maryati : Terus apa yang bisa saya bantu mas?

Peneliti : Saya mau melakukan wawancara dengan ibu kaitannya dengan variabel yang saya ambil bu.

Bu Maryati : Iya mas, silahkan.

Peneliti : Yang saya mau tanyakan lebih awal sih mengenai kinerja pegawainya bu, kinerja pegwainya gimana bu?

Bu Mryati : Untuk masalah kinerja pegawainya yang saya lihat itu masih terdapat beberapa pegawai yang kurang menyadari tugas dn fungsinya mas.

Peneliti : Contohnya seperti apa yah bu?

Bu Maryati : Yah misalnya gini mas, saat surat perjalanan dinas dikeluarkan itu kadang masih ada pegawai yang tidak melakukan perjalanan dinas itu sendiri mas.

Peneliti : Oh begitu yah bu, terus kira-kira apalagi yah bu?

Bu Maryati : Sepenglihatan saya sih cuman itu yah mas, soalnya itu yang sering terjadi.

Peneliti : Oh iyah bu, terus kira-kira untuk masalah etos kerja yang ada di Dinas itu apa saja yah bu?

Bu Maryati : Untuk permasalahan yang cukup serius pada dinas yang kaitannya dengan etos kerjanya sih selama ini yang saya lihat tidak ada yang mas, paling beberapa pegawai terkadang masih kurang memanfaatkan waktu dalam pengerjaan tugas jadi masih sering tidak selesai tepat waktu. Yah kurang semangat aja sih kayaknya mas.

Peneliti : Untuk yang lainnya, seperti masalah kedisiplinan pegawainya itu seperti apa yah bu?

Bu Maryati : Oh, kalo itu sih jelas terkait dengan absensi mas.

- Peneliti : Emang absensi pegawainya gimana bu?
- Bu Maryati : Yah masih sering yang ngga masuk mas.
- Peneliti : Oh iyah bu, kalo boleh nanti saya minta data absensi pegawai dinas bu, buat bukti sekaligus buat tambahan data.
- Bu Maryati : Iya mas, tapi kayaknya kalo mau yang tahunan dinas sudah tidak ada mas, paling nanti maksimal 6 bulan kebelakang.
- Peneliti : Iya bu tidak apa-apa. Oh ya bu selain itu apalagi yah bu yang kaitannya dengan disiplin kerja pegawainya?
- Bu Maryati : Kalo itu sih yang saya lihat terkadang masih ada beberapa pegawai yang masih sering keluar pada saat jam kerja mas, kadang juga ada yang terlambat datang ke kantor sehabis istirahat siang.
- Peneliti: : Kalo yang terakhir itu kaitannya dengan motivasi kerja pegawainya gimana yah bu?
- Bu Maryati : Kalo itu yang saya lihat beberapa pegawai yang lebih mementingkan kepentingan pribadinya mas ketimbang kepentingan dinas.
- Peneliti : Terus kira-kira apalagi yah bu?
- Bu Maryati : Paling kalo ada rapat atau pembahasan sesuatu, itu kurang adanya gagasan yang keluar dari pegawai mas.

Peneliti : Oh iya bu, kalo begitu ituk sementara ini cukup segini saja yang saya tanyakan bu, nanti jika saya membutuhkan informasi yang lainnya saya minta izin ke ibu sekaligus minta maaf karena sudah mengganggu waktu ibu.

Bu Maryati : Iya mas santai saja, selagi saya tidak sibuk pasti saya bantu.

Peneliti : Baik bu, kalo begitu terima kasih banget.

Bu Maryati : Iya mas, sama-sama. Semangat yah.

Peneliti : Siap bu, Terimakasih.

LAMPIRAN 2**Surat Izin Penelitian**

**PEMERINTAH KABUPATEN BREBES**
DINAS PERIKANAN
Jl. Laksda Yos Sudarso No. 7 Telp./Fax. (0283) 671521 Brebes 52212
Website : www.dinkan.brebeskab.go.id - Email : diskanlutbrebes@yahoo.com

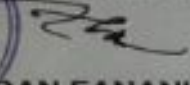
Brebes, 30 Desember 2022

Nomor : 2551 /423.4/XII/2022
Sifat : -
Lampiran : -
Perihal : Jawaban Ijin Penelitian

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pancasakti Tegal
di
BREBES

Menindaklanjuti surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal tanggal 21 Desember 2022 Nomor :20/K/E/FEB/UPS/XII/2022 Perihal tersebut pada pokok surat, bahwa pada prinsipnya instansi kami menerima mahasiswa saudara yang akan melaksanakan Ijin Penelitian.

Demikian untuk menjadi periksa dan guna seperlunya.

Brebes, 30 Desember 2022
KEPALA DINAS PERIKANAN
KABUPATEN BREBES

MOH. ZUHDAN FANANI, S.H
Pembina Tk. I / IV-b
NIP. 19730224 199803 1 006



LAMPIRAN 3**KUESIONER PENELITIAN**

Yang terhormat:

Bapak/Ibu Pegawai

Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Brebes

Di Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka penyusunan penelitian untuk skripsi yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Brebes”, maka dari itu saya memohon dengan hormat kepada bapak/ibu pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Brebes untuk berkenan mengisi kuesioner dibawah ini dan memberikan data yang sebenarnya.

Mengingat kuesioner ini tidak dimaksudkan untuk kepentingan diluar penyusunan skripsi, maka kami mohon bapak/ibu berkenan memberikan jawaban yang sesuai dengan kondisi dan apa adanya. Setiap jawaban yang bapak/ibu berikan, merupakan bantuan yang amat berharga bagi saya dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, atas perhatiannya, jawaban dan kerjasama yang bapak/ibu berikan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Hamdan Syaoqi

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. No Responden :(Diisi Peneliti)
2. Jenis Kelamin :
 - Laki-laki
 - Perempuan
3. Usia :
 - 20-30 tahun
 - 30-40 tahun
 - 40-50 tahun
 - >50 tahun
4. Lama Bekerja :
 - 1-5 tahun
 - 6-10 tahun
 - 11-15 tahun
 - 16-20 tahun
 - >20 tahun

B. Petunjuk Pengisian

1. Sebelum mengisi mohon saudara membaca setiap butir pertanyaan.
2. Mohon memberi tanda centang pada kolom yang dianggap paling sesuai.
3. Keterangan alternative jawaban

Sangat setuju (SS) : 5

Setuju (S) : 4

Netral (N) : 3

Tidak setuju (TS) : 2

Sangat tidak setuju : 1

1. Pernyataan Kuesioner Variabel Kinerja (Y)

Tabel 1
Pernyataan Kuesioner Kinerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Hasil Kerja						
1	Pegawai selalu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan.					
2	Pegawai selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang di inginkan oleh instansi.					
3	Pegawai selalu efisien dalam melaksanakan tugas.					
Perilaku Kerja						
4	Pegawai tidak pernah meninggalkan kantor tanpa izin dari pimpinan.					
5	Pegawai memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik.					
6	Pegawai selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti.					
Sifat Pribadi						
7	Pegawai memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi dalam diri.					
8	Pegawai selalu bertindak jujur dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.					
9	Pegawai selalu mempunyai ide-ide kreatif dalam menyelesaikan tugas agar dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan cara yang lebih mudah.					

2. Pernyataan Kuesioner Variabel Etos Kerja (X1)

Tabel 2
Pernyataan Kuesioner Etos Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Kerja Keras						
1	Pegawai mampu melakukan pekerjaan tanpa mengenal waktu.					
2	Pegawai selalu memanfaatkan waktu kerja secara optimal.					
Tanggung Jawab						
3	Pegawai memiliki kesungguhan yang tinggi dalam bekerja.					
4	Pegawai selalu tekun dalam bekerja.					
Disiplin						
5	Pegawai mampu bersikap patuh pada peraturan yang berlaku.					
6	Pegawai mampu menghormati rekan kerja.					
7	Pegawai selalu menghargai pendapat rekan lain.					
8	Pegawai selalu taat pada aturan yang tertulis.					
9	Pegawai selalu taat pada aturan yang tidak tertulis seperti selalu beretika baik, selalu mengedepankan norma dan sopan santun kepada siapapun.					
10	Pegawai sanggup menjalankan tugas yang sudah dibebankan.					
11	Pegawai tidak menolak saat menerima sanksi atas kesalahan yang saya buat.					
Rajin						
12	Pegawai mampu bekerja sesuai jadwal yang sudah ditentukan.					
13	Pegawai selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas.					

Jujur						
14	Pegawai selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku.					

3. Pernyataan Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 3
Pernyataan Kuesioner Disiplin Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Kehadiran						
1	Pegawai selalu hadir tepat waktu dalam bekerja.					
2	Pegawai datang dan pulang sesuai dengan aturan yang ditetapkan.					
Ketaatan Pada Aturan Kerja						
3	Pegawai menjalankan semua prosedur kerja yang ada di dalam instansi.					
4	Pegawai mengikuti semua pedoman kerja yang ada dalam instansi.					
Ketaatan Pada Standar Kerja						
5	Pegawai sangat bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang diberikan.					
Tingkat Kewaspadaan						
6	Pegawai bekerja dengan penuh hati-hati.					
7	Pegawai bekerja dengan penuh perhitungan.					
8	Pegawai bekerja dengan penuh ketelitian.					
9	Pegawai selalu efektif dalam menggunakan peralatan kerja.					
10	Pegawai selalu efisien dalam menggunakan peralatan kerja.					
Bekerja Etis						
11	Pegawai bekerja dengan sikap sopan terhadap rekan kerja maupun pimpinan.					

12	Pegawai selalu bertindak sesuai dengan etika.					
----	---	--	--	--	--	--

4. Pernyataan Kuesioner Variabel Motivasi Kerja (X3)

Tabel 4
Pernyataan Kuesioner Motivasi Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Motivasi Intrinsik						
1	Pegawai bekerja agar memiliki prestasi.					
2	Pegawai selalu menjaga harga diri.					
3	Pegawai bekerja untuk mencukupi kebutuhan.					
4	Pegawai bekerja untuk memenuhi harapan keluarga.					
5	Pegawai memiliki tanggung jawab dalam bekerja.					
Motivasi Ekstrinsik						
6	Pegawai bekerja untuk memenuhi tuntutan kewajiban.					
7	Pegawai melakukan pekerjaan agar terhindar dari sanksi.					
8	Pegawai bekerja untuk memperoleh reward.					
9	Pegawai bekerja untuk meningkatkan karir.					
10	Pegawai bekerja untuk mendapatkan pujian dari atasan.					

LAMPIRAN 4

Data Penelitian Variabel Kinerja Pegawai

NO. RESPONDEN	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	TOTAL Y
1	5	4	5	4	4	5	5	5	4	41
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
4	5	5	5	3	4	4	3	5	4	38
5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28
6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
7	4	4	3	3	4	4	5	5	4	36
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
9	4	5	4	5	5	5	3	4	5	40
10	4	4	4	3	4	4	4	4	5	34
11	2	2	2	2	4	2	4	2	2	24
12	4	4	3	3	4	4	4	4	3	31
13	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
14	4	5	4	3	5	3	4	5	3	36
15	4	4	4	2	4	4	4	4	4	34
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
17	4	4	4	3	4	4	3	4	4	34
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
19	4	5	4	4	3	4	1	4	4	33
20	4	5	5	5	5	4	5	5	5	43
21	4	5	4	4	5	5	5	5	5	42
22	5	5	4	5	5	5	4	4	4	41
23	5	5	5	5	5	4	4	5	5	43
24	5	5	4	4	4	5	4	5	4	40
25	4	4	4	4	5	5	4	4	5	39
26	4	5	4	3	4	3	4	5	3	35
27	5	4	3	3	5	5	5	5	5	40
28	2	2	4	5	5	4	1	5	5	33
29	5	5	5	5	5	4	4	5	4	42
30	5	5	5	5	5	5	3	4	3	40
31	5	4	5	4	5	4	5	5	4	41
32	4	4	3	5	2	5	3	4	5	35
33	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41
34	4	4	5	5	4	4	5	3	4	38
35	5	5	5	5	5	4	3	4	5	41
36	5	5	4	4	3	4	5	5	4	39
37	4	4	4	5	5	4	3	3	5	37
38	5	5	5	5	4	3	3	2	5	37
39	5	4	3	3	2	4	5	5	4	35
40	2	2	4	5	4	4	5	5	5	36
41	5	4	4	4	4	3	5	5	4	38
42	5	4	4	5	3	4	4	5	5	39
43	5	4	5	5	4	3	4	4	5	39
44	5	4	5	5	4	4	4	5	5	41

LAMPIRAN 5

Data Penelitian Variabel Etos Kerja

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	TOTAL X1
2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	65
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	55
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	59
4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	53
3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	47
3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	61
3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	59
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	57
4	2	4	2	5	5	2	2	2	5	4	5	2	2	46
1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	49
4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	65
2	4	4	4	4	3	4	5	5	3	3	4	5	5	55
2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	55
2	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	55
1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	50
3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	57
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	69
5	4	4	5	3	2	2	4	5	5	5	4	4	5	57
4	4	3	3	2	2	5	5	5	3	3	4	5	5	53
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	64
4	5	5	4	4	5	3	2	4	5	5	4	3	4	57
3	4	3	5	4	2	5	5	5	4	2	3	5	5	55
5	5	5	5	4	3	4	2	2	4	5	5	5	5	59
4	5	5	4	3	3	4	5	4	5	2	2	5	5	56
5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	62
3	4	5	4	5	3	4	5	3	3	5	5	5	5	59
5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	3	5	61
5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	4	4	5	5	61
5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	58
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	57
5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	2	5	58
5	5	5	4	4	4	3	4	2	2	4	5	5	5	57
4	5	4	4	5	5	5	4	2	4	4	4	5	5	60
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	62
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	68
5	5	4	3	3	3	4	3	5	5	5	3	4	4	56
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	66
5	5	5	4	5	4	3	4	5	3	5	4	5	5	62
5	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	61

4	5	4	4	3	5	5	3	3	2	2	4	5	5	54
2	4	4	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	5	56

LAMPIRAN 6

Data Penelitian Variabel Disiplin Kerja

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	TOTAL X2
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	54
2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43
3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	43
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	52
5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	51
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
2	4	2	2	4	5	5	5	2	2	4	2	39
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	55
3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	50
2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	5	4	4	4	3	1	3	4	4	4	4	45
3	4	4	5	4	1	2	2	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	52
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
4	4	5	5	5	4	4	3	3	2	5	5	49
5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	4	5	54
5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	55
5	5	5	5	4	4	3	1	3	4	4	4	47
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	55
5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	53
4	4	4	4	5	5	2	4	3	2	2	5	44
2	2	5	5	5	3	4	4	5	4	4	5	48
5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	56
5	5	5	5	4	3	3	2	3	4	4	5	48
5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	5	54
5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	53
5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	54
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	52
2	3	4	2	4	4	4	5	4	5	5	5	47
5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	5	5	53
2	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	52
3	4	4	4	3	5	5	5	4	4	3	5	49
5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	56
5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	54
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	56

4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	54
5	5	5	4	3	3	5	4	4	3	4	5	50
5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	54

LAMPIRAN 7

Data Penelitian Variabel Motivasi Kerja

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	TOTAL X3
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	37
5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	43
3	4	4	3	1	4	4	2	4	4	33
4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	37
5	5	3	5	5	4	4	4	5	4	44
5	5	5	5	5	2	2	2	5	2	38
5	5	3	4	5	4	3	3	4	1	37
4	5	3	3	5	2	1	1	3	1	28
4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	30
4	2	4	4	5	4	4	2	4	2	35
4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	36
4	5	4	4	5	4	4	4	4	2	40
2	5	3	4	4	2	2	2	3	2	29
4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	36
4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	35
3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	33
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
4	4	5	5	4	4	5	3	3	2	39
5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	44
5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	46
5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	45
4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	36
5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	46
5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	44
5	4	4	4	3	3	4	2	4	4	37
5	5	5	4	4	3	3	4	5	5	43
5	5	5	4	1	5	3	3	2	4	37
4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	41
5	5	4	3	3	4	5	5	4	5	43
5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	44
5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	44
4	4	3	1	2	3	4	4	5	5	35
5	5	5	4	4	5	5	3	2	3	41
5	4	4	4	3	4	5	3	2	5	39
5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	44
5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	44
5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	46
4	4	4	4	3	2	3	4	4	5	37
5	4	4	3	5	5	5	4	3	5	43

5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	46
5	4	5	5	5	4	3	5	5	3	44
5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	45
5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	44

LAMPIRAN 8

Hasil Uji MSI Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	TOTAL Y
3,840	2,511	4,495	2,896	2,722	4,645	4,223	3,900	3,005	32,237
2,449	2,511	3,155	2,896	2,722	3,246	3,012	2,568	3,005	25,564
2,449	2,511	3,155	4,013	4,093	4,645	4,223	3,900	4,284	33,272
3,840	3,920	4,495	2,061	2,722	3,246	2,016	3,900	3,005	29,205
1,520	1,520	1,992	2,061	2,722	1,992	2,016	1,681	1,992	17,494
2,449	2,511	3,155	2,896	2,722	3,246	3,012	2,568	1,992	24,550
2,449	2,511	1,992	2,061	2,722	3,246	4,223	3,900	3,005	26,108
3,840	3,920	4,495	4,013	4,093	4,645	4,223	3,900	4,284	37,412
2,449	3,920	3,155	4,013	4,093	4,645	2,016	2,568	4,284	31,141
2,449	2,511	3,155	2,061	2,722	3,246	3,012	2,568	4,284	26,007
1,000	1,000	1,000	1,000	2,722	1,000	3,012	1,000	1,000	12,734
2,449	2,511	1,992	2,061	2,722	3,246	3,012	2,568	1,992	22,551
2,449	2,511	3,155	2,896	2,722	3,246	4,223	3,900	4,284	29,386
2,449	3,920	3,155	2,061	4,093	1,992	3,012	3,900	1,992	26,572
2,449	2,511	3,155	1,000	2,722	3,246	3,012	2,568	3,005	23,667
2,449	2,511	3,155	2,896	2,722	3,246	3,012	2,568	3,005	25,564
2,449	2,511	3,155	2,061	2,722	3,246	2,016	2,568	3,005	23,732
2,449	2,511	3,155	2,896	2,722	3,246	3,012	2,568	3,005	25,564
2,449	3,920	3,155	2,896	1,681	3,246	1,000	2,568	3,005	23,920
2,449	3,920	4,495	4,013	4,093	3,246	4,223	3,900	4,284	34,623
2,449	3,920	3,155	2,896	4,093	4,645	4,223	3,900	4,284	33,565
3,840	3,920	3,155	4,013	4,093	4,645	3,012	2,568	3,005	32,250
3,840	3,920	4,495	4,013	4,093	3,246	3,012	3,900	4,284	34,802
3,840	3,920	3,155	2,896	2,722	4,645	3,012	3,900	3,005	31,095
2,449	2,511	3,155	2,896	4,093	4,645	3,012	2,568	4,284	29,612
2,449	3,920	3,155	2,061	2,722	1,992	3,012	3,900	1,992	25,201
3,840	2,511	1,992	2,061	4,093	4,645	4,223	3,900	4,284	31,548
1,000	1,000	3,155	4,013	4,093	3,246	1,000	3,900	4,284	25,690
3,840	3,920	4,495	4,013	4,093	3,246	3,012	3,900	3,005	33,524
3,840	3,920	4,495	4,013	4,093	4,645	2,016	2,568	1,992	31,580
3,840	2,511	4,495	2,896	4,093	3,246	4,223	3,900	3,005	32,210
2,449	2,511	1,992	4,013	1,000	4,645	2,016	2,568	4,284	25,476
3,840	3,920	4,495	4,013	4,093	3,246	3,012	2,568	3,005	32,191
2,449	2,511	4,495	4,013	2,722	3,246	4,223	1,681	3,005	28,345
3,840	3,920	4,495	4,013	4,093	3,246	2,016	2,568	4,284	32,474
3,840	3,920	3,155	2,896	1,681	3,246	4,223	3,900	3,005	29,867
2,449	2,511	3,155	4,013	4,093	3,246	2,016	1,681	4,284	27,446
3,840	3,920	4,495	4,013	2,722	1,992	2,016	1,000	4,284	28,281
3,840	2,511	1,992	2,061	1,000	3,246	4,223	3,900	3,005	25,778
1,000	1,000	3,155	4,013	2,722	3,246	4,223	3,900	4,284	27,543
3,840	2,511	3,155	2,896	2,722	1,992	4,223	3,900	3,005	28,244
3,840	2,511	3,155	4,013	1,681	3,246	3,012	3,900	4,284	29,641

3,840	2,511	4,495	4,013	2,722	1,992	3,012	2,568	4,284	29,435
3,840	2,511	4,495	4,013	2,722	3,246	3,012	3,900	4,284	32,022

LAMPIRAN 9

Hasil Uji MSI Variabel Etos Kerja (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	TOTAL X1
1,810	2,901	3,802	4,208	4,208	4,006	4,321	3,920	3,684	4,223	4,051	2,975	3,974	3,997	52,080
3,073	2,901	2,375	2,909	2,909	2,779	3,102	2,621	2,546	2,949	1,948	2,975	2,630	2,531	38,249
3,073	2,901	2,375	4,208	4,208	2,779	3,102	2,621	2,546	2,949	2,870	2,975	2,630	3,997	43,235
3,073	1,850	2,375	2,909	2,909	1,861	2,061	2,621	1,815	2,949	4,051	2,975	2,630	2,531	36,609
2,418	1,850	2,375	1,924	2,909	2,779	2,061	1,711	1,815	2,949	1,948	2,975	1,681	1,543	30,937
2,418	2,901	2,375	4,208	4,208	4,006	4,321	3,920	3,684	2,949	2,870	2,975	2,630	2,531	45,997
2,418	2,901	2,375	2,909	4,208	2,779	3,102	3,920	3,684	2,949	2,870	2,975	2,630	3,997	43,718
3,073	4,246	3,802	4,208	4,208	4,006	4,321	3,920	3,684	4,223	4,051	4,373	3,974	3,997	56,086
2,418	4,246	3,802	4,208	4,208	4,006	4,321	3,920	3,684	4,223	4,051	4,373	3,974	3,997	55,431
2,418	2,901	2,375	2,909	2,909	2,779	3,102	3,920	2,546	2,949	4,051	2,975	2,630	2,531	40,995
3,073	1,000	2,375	1,000	4,208	4,006	1,000	1,000	1,000	4,223	2,870	4,373	1,000	1,000	32,129
1,000	1,850	2,375	1,924	2,909	2,779	3,102	2,621	2,546	2,949	1,948	1,810	2,630	2,531	32,975
3,073	2,901	3,802	4,208	4,208	2,779	3,102	3,920	3,684	4,223	2,870	4,373	3,974	3,997	51,116
1,810	2,901	2,375	2,909	2,909	1,861	3,102	3,920	3,684	1,919	1,948	2,975	3,974	3,997	40,284
1,810	2,901	2,375	2,909	2,909	2,779	3,102	2,621	1,000	2,949	2,870	1,000	2,630	2,531	34,386
3,073	2,901	2,375	2,909	2,909	2,779	3,102	2,621	2,546	1,919	2,870	2,975	2,630	2,531	38,140
1,810	2,901	1,000	1,924	4,208	2,779	3,102	3,920	3,684	2,949	2,870	2,975	2,630	2,531	39,285
1,000	2,901	2,375	2,909	2,909	1,861	3,102	2,621	2,546	1,919	1,948	2,975	2,630	2,531	34,228
2,418	1,850	2,375	2,909	2,909	4,006	3,102	2,621	2,546	4,223	2,870	2,975	2,630	3,997	41,431
4,135	4,246	3,802	4,208	4,208	4,006	4,321	3,920	2,546	4,223	4,051	4,373	3,974	3,997	56,010
4,135	2,901	2,375	4,208	1,924	1,000	1,000	2,621	3,684	4,223	4,051	2,975	2,630	3,997	41,725
3,073	2,901	1,000	1,924	1,000	1,000	4,321	3,920	3,684	1,919	1,948	2,975	3,974	3,997	37,638
4,135	4,246	3,802	4,208	4,208	4,006	3,102	2,621	2,546	2,949	2,870	2,975	3,974	3,997	49,638
3,073	4,246	3,802	2,909	2,909	4,006	2,061	1,000	2,546	4,223	4,051	2,975	1,681	2,531	42,011
2,418	2,901	1,000	4,208	2,909	1,000	4,321	3,920	3,684	2,949	1,000	1,810	3,974	3,997	40,092
4,135	4,246	3,802	4,208	2,909	1,861	3,102	1,000	1,000	2,949	4,051	4,373	3,974	3,997	45,607
3,073	4,246	3,802	2,909	1,924	1,861	3,102	3,920	2,546	4,223	1,000	1,000	3,974	3,997	41,577
4,135	4,246	3,802	4,208	4,208	4,006	2,061	2,621	2,546	2,949	2,870	4,373	2,630	2,531	47,186
2,418	2,901	3,802	2,909	4,208	1,861	3,102	3,920	1,815	1,919	4,051	4,373	3,974	3,997	45,251
4,135	4,246	3,802	4,208	2,909	4,006	3,102	2,621	2,546	2,949	4,051	1,810	1,681	3,997	46,062
4,135	4,246	3,802	4,208	4,208	2,779	2,061	1,711	1,815	4,223	2,870	2,975	3,974	3,997	47,002
4,135	4,246	3,802	4,208	4,208	2,779	2,061	2,621	1,815	1,919	2,870	2,975	2,630	2,531	42,799
3,073	2,901	2,375	2,909	2,909	2,779	4,321	3,920	3,684	2,949	1,948	1,810	2,630	2,531	40,739
4,135	4,246	3,802	4,208	4,208	2,779	2,061	2,621	2,546	2,949	1,948	2,975	1,000	3,997	43,474
4,135	4,246	3,802	2,909	2,909	2,779	2,061	2,621	1,000	1,000	2,870	4,373	3,974	3,997	42,674

3,073	4,246	2,375	2,909	4,208	4,006	4,321	2,621	1,000	2,949	2,870	2,975	3,974	3,997	45,523
4,135	4,246	3,802	4,208	2,909	2,779	3,102	2,621	2,546	2,949	1,948	4,373	3,974	3,997	47,589
4,135	4,246	3,802	4,208	4,208	4,006	4,321	3,920	3,684	4,223	4,051	2,975	2,630	3,997	54,405
4,135	4,246	2,375	1,924	1,924	1,861	3,102	1,711	3,684	4,223	4,051	1,810	2,630	2,531	40,208
4,135	4,246	3,802	4,208	4,208	2,779	4,321	2,621	3,684	4,223	2,870	2,975	3,974	3,997	52,042
4,135	4,246	3,802	2,909	4,208	2,779	2,061	2,621	3,684	1,919	4,051	2,975	3,974	3,997	47,359
4,135	2,901	2,375	4,208	1,924	2,779	3,102	3,920	3,684	2,949	2,870	4,373	3,974	2,531	45,727
3,073	4,246	2,375	2,909	1,924	4,006	4,321	1,711	1,815	1,000	1,000	2,975	3,974	3,997	39,324
1,810	2,901	2,375	4,208	4,208	4,006	2,061	2,621	1,815	2,949	2,870	2,975	2,630	3,997	41,426

LAMPIRAN 10

Hasil Uji MSI Variabel Disiplin Kerja (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	TOTAL X2
2,339	2,536	2,501	2,683	3,790	4,406	4,406	4,364	4,542	4,098	4,364	3,864	43,893
2,339	2,536	2,501	2,683	2,381	3,095	3,095	3,065	3,151	2,707	3,065	2,375	32,992
3,438	3,864	2,501	2,683	3,790	3,095	3,095	4,364	3,151	2,707	4,364	3,864	40,915
1,000	1,000	2,501	2,683	2,381	3,095	3,095	3,065	3,151	2,707	1,992	2,375	29,043
1,769	2,536	2,501	2,683	1,000	3,095	3,095	3,065	1,924	1,653	3,065	1,543	27,930
3,438	3,864	2,501	2,683	2,381	3,095	3,095	3,065	3,151	2,707	4,364	3,864	38,206
3,438	3,864	2,501	1,605	2,381	3,095	3,095	4,364	3,151	2,707	4,364	2,375	36,938
2,339	3,864	3,974	4,093	3,790	4,406	4,406	4,364	4,542	4,098	4,364	3,864	48,104
1,769	2,536	3,974	4,093	3,790	4,406	4,406	4,364	3,151	2,707	4,364	3,864	43,424
2,339	2,536	2,501	2,683	2,381	3,095	3,095	3,065	3,151	2,707	3,065	2,375	32,992
1,000	2,536	1,000	1,000	2,381	4,406	4,406	4,364	1,000	1,000	3,065	1,000	27,158
2,339	2,536	2,501	2,683	1,000	3,095	3,095	3,065	3,151	2,707	3,065	2,375	31,611
2,339	2,536	2,501	2,683	3,790	4,406	4,406	4,364	4,542	4,098	3,065	3,864	42,595
1,769	1,681	2,501	2,683	3,790	3,095	3,095	3,065	4,542	4,098	3,065	3,864	37,249
1,000	2,536	1,000	2,683	2,381	3,095	3,095	3,065	3,151	2,707	3,065	2,375	30,152
3,438	3,864	2,501	2,683	2,381	1,992	1,000	2,154	3,151	2,707	3,065	2,375	31,310
1,769	2,536	2,501	4,093	2,381	1,000	1,666	1,666	3,151	2,707	3,065	2,375	28,908
2,339	2,536	2,501	2,683	2,381	3,095	3,095	3,065	3,151	2,707	3,065	2,375	32,992
1,769	1,681	2,501	2,683	2,381	4,406	4,406	3,065	4,542	4,098	4,364	3,864	39,760
3,438	2,536	3,974	4,093	3,790	4,406	4,406	4,364	4,542	4,098	4,364	3,864	47,875
2,339	2,536	3,974	4,093	3,790	3,095	3,095	2,154	1,924	1,000	4,364	3,864	36,229
3,438	3,864	3,974	4,093	3,790	1,992	4,406	3,065	4,542	1,653	3,065	3,864	41,745
3,438	3,864	2,501	2,683	2,381	3,095	3,095	4,364	4,542	4,098	4,364	3,864	42,288
3,438	3,864	3,974	4,093	2,381	3,095	2,154	1,000	1,924	2,707	3,065	2,375	34,070
3,438	3,864	3,974	4,093	3,790	4,406	4,406	3,065	3,151	2,707	1,992	3,864	42,748
3,438	3,864	3,974	2,683	3,790	3,095	4,406	3,065	3,151	2,707	1,992	3,864	40,028
2,339	2,536	2,501	2,683	3,790	4,406	1,666	3,065	1,924	1,000	1,000	3,864	30,774
1,000	1,000	3,974	4,093	3,790	1,992	3,095	3,065	4,542	2,707	3,065	3,864	36,186
3,438	3,864	2,501	4,093	3,790	4,406	3,095	4,364	4,542	2,707	3,065	3,864	43,728
3,438	3,864	3,974	4,093	2,381	1,992	2,154	1,666	1,924	2,707	3,065	3,864	35,121
3,438	3,864	3,974	4,093	2,381	3,095	4,406	2,154	3,151	2,707	4,364	3,864	41,490
3,438	3,864	3,974	2,683	2,381	3,095	2,154	3,065	3,151	4,098	4,364	3,864	40,131
3,438	3,864	3,974	4,093	2,381	3,095	2,154	3,065	3,151	4,098	4,364	3,864	41,540
2,339	2,536	2,501	2,683	2,381	4,406	4,406	4,364	3,151	2,707	3,065	3,864	38,402
1,000	1,681	2,501	1,000	2,381	3,095	3,095	4,364	3,151	4,098	4,364	3,864	34,593
3,438	3,864	3,974	4,093	3,790	1,992	3,095	2,154	3,151	2,707	4,364	3,864	40,485

1,000	3,864	2,501	1,605	2,381	4,406	4,406	4,364	4,542	4,098	3,065	3,864	40,096
1,769	2,536	2,501	2,683	1,000	4,406	4,406	4,364	3,151	2,707	1,992	3,864	35,378
3,438	3,864	3,974	4,093	2,381	4,406	3,095	4,364	3,151	2,707	4,364	3,864	43,699
3,438	3,864	3,974	4,093	3,790	3,095	3,095	3,065	4,542	2,707	1,992	3,864	41,518
3,438	3,864	3,974	2,683	3,790	4,406	3,095	4,364	4,542	4,098	3,065	2,375	43,695
2,339	3,864	3,974	4,093	2,381	4,406	4,406	4,364	3,151	2,707	1,992	3,864	41,539
3,438	3,864	3,974	2,683	1,000	1,992	4,406	3,065	3,151	1,653	3,065	3,864	36,154
3,438	3,864	3,974	2,683	2,381	3,095	3,095	3,065	3,151	4,098	4,364	3,864	41,072

LAMPIRAN 11

Hasil Uji MSI Variabel Motivasi Kerja (X3)

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	TOTAL X3
4,031	4,100	3,556	4,701	4,052	2,788	3,492	3,708	2,830	3,219	36,477
2,620	2,638	2,245	3,277	2,863	2,788	2,597	3,708	1,912	2,690	27,338
4,031	4,100	3,556	4,701	4,052	2,788	3,492	3,708	2,830	2,061	35,318
1,666	2,638	2,245	1,992	1,000	2,788	3,492	2,110	2,830	3,219	23,979
2,620	1,543	2,245	3,277	2,863	2,788	3,492	2,892	2,830	2,690	27,240
4,031	4,100	1,000	4,701	4,052	2,788	3,492	3,708	4,018	3,219	35,109
4,031	4,100	3,556	4,701	4,052	1,000	1,765	2,110	4,018	2,061	31,394
4,031	4,100	1,000	3,277	4,052	2,788	2,597	2,892	2,830	1,000	28,568
2,620	4,100	1,000	1,992	4,052	1,000	1,000	1,000	1,912	1,000	19,675
2,620	2,638	2,245	3,277	1,605	1,000	1,765	2,110	2,830	2,061	22,151
2,620	1,000	2,245	3,277	4,052	2,788	3,492	2,110	2,830	2,061	26,474
2,620	2,638	2,245	3,277	2,863	2,788	3,492	2,892	1,912	2,061	26,788
2,620	4,100	2,245	3,277	4,052	2,788	3,492	3,708	2,830	2,061	31,172
1,000	4,100	1,000	3,277	2,863	1,000	1,765	2,110	1,912	2,061	21,087
2,620	2,638	2,245	3,277	2,863	2,788	3,492	2,110	2,830	2,061	26,924
2,620	2,638	2,245	3,277	2,090	2,788	2,597	2,892	2,830	2,061	26,038
1,666	2,638	2,245	3,277	2,863	1,775	2,597	2,110	1,912	2,690	23,772
2,620	2,638	2,245	3,277	4,052	2,788	3,492	3,708	2,830	3,219	30,869
2,620	2,638	3,556	4,701	2,863	2,788	4,592	2,892	1,912	2,061	30,623
4,031	4,100	2,245	3,277	4,052	2,788	3,492	3,708	4,018	3,219	34,930
4,031	4,100	3,556	3,277	4,052	2,788	2,597	4,826	4,018	4,223	37,469
4,031	4,100	3,556	4,701	2,090	2,788	4,592	4,826	2,830	3,219	36,733
2,620	2,638	2,245	1,992	2,863	2,788	3,492	2,892	1,000	3,219	25,749
4,031	4,100	3,556	3,277	2,863	1,775	4,592	4,826	4,018	4,223	37,262
4,031	4,100	3,556	4,701	4,052	2,788	3,492	3,708	1,912	3,219	35,558
4,031	2,638	2,245	3,277	2,090	1,775	3,492	2,110	2,830	3,219	27,707
4,031	4,100	3,556	3,277	2,863	1,775	2,597	3,708	4,018	4,223	34,149
4,031	4,100	3,556	3,277	1,000	4,146	2,597	2,892	1,000	3,219	29,819
2,620	2,638	1,000	1,992	2,863	2,788	4,592	4,826	4,018	3,219	30,556
4,031	4,100	2,245	1,992	2,090	2,788	4,592	4,826	2,830	4,223	33,717
4,031	4,100	2,245	3,277	2,863	2,788	4,592	4,826	2,830	3,219	34,771
4,031	4,100	2,245	3,277	4,052	4,146	4,592	3,708	2,830	2,690	35,671
2,620	2,638	1,000	1,000	1,605	1,775	3,492	3,708	4,018	4,223	26,079

4,031	4,100	3,556	3,277	2,863	4,146	4,592	2,892	1,000	2,690	33,148
4,031	2,638	2,245	3,277	2,090	2,788	4,592	2,892	1,000	4,223	29,778
4,031	4,100	3,556	4,701	4,052	2,788	2,597	3,708	1,912	4,223	35,668
4,031	4,100	3,556	3,277	2,863	1,775	3,492	3,708	4,018	4,223	35,044
4,031	4,100	3,556	4,701	2,863	4,146	2,597	3,708	4,018	4,223	37,944
2,620	2,638	2,245	3,277	2,090	1,000	2,597	3,708	2,830	4,223	27,228
4,031	2,638	2,245	1,992	4,052	4,146	4,592	3,708	1,912	4,223	33,539
4,031	4,100	3,556	3,277	4,052	4,146	4,592	2,892	2,830	4,223	37,700
4,031	2,638	3,556	4,701	4,052	2,788	2,597	4,826	4,018	2,690	35,897
4,031	4,100	2,245	3,277	2,863	4,146	2,597	4,826	4,018	4,223	36,327
4,031	2,638	1,000	3,277	4,052	4,146	4,592	3,708	2,830	4,223	34,497

LAMPIRAN 12

Hasil Uji MSI Variabel Kinerja Pegawai (Y)

a. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	TOTAL. Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,754**	,518**	,236	,010	,294	,241	,279	,182	,669**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,123	,948	,053	,115	,066	,237	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.2	Pearson Correlation	,754**	1	,498**	,216	,177	,305*	,036	,201	,093	,611**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,159	,250	,044	,814	,191	,550	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.3	Pearson Correlation	,518**	,498**	1	,596**	,395**	,164	,004	,195	,345*	,710**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,000	,008	,289	,977	,205	,022	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.4	Pearson Correlation	,236	,216	,596**	1	,257	,351*	-,101	,072	,574**	,631**
	Sig. (2-tailed)	,123	,159	,000		,092	,020	,516	,642	,000	,000

	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.5	Pearson Correlation	,010	,177	,395**	,257	1	,187	,038	,059	,135	,436**
	Sig. (2-tailed)	,948	,250	,008	,092		,225	,808	,702	,383	,003
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.6	Pearson Correlation	,294	,305*	,164	,351*	,187	1	,105	,373*	,439**	,583**
	Sig. (2-tailed)	,053	,044	,289	,020	,225		,497	,013	,003	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.7	Pearson Correlation	,241	,036	,004	-,101	,038	,105	1	,365*	,038	,376*
	Sig. (2-tailed)	,115	,814	,977	,516	,808	,497		,015	,806	,012
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.8	Pearson Correlation	,279	,201	,195	,072	,059	,373*	,365*	1	,268	,533**
	Sig. (2-tailed)	,066	,191	,205	,642	,702	,013	,015		,079	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.9	Pearson Correlation	,182	,093	,345*	,574**	,135	,439**	,038	,268	1	,573**
	Sig. (2-tailed)	,237	,550	,022	,000	,383	,003	,806	,079		,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
TOTAL. Y	Pearson Correlation	,669**	,611**	,710**	,631**	,436**	,583**	,376*	,533**	,573**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,012	,000	,000	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

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

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

b. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	44	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,736	9

LAMPIRAN 13

Hasil Uji MSI Variabel Etos Kerja (X1)

a. Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X1)

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	X1.13	X1.14	TOTAL. X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,544**	,478**	,344*	-,037	,052	-,173	-,244	-,039	,109	,235	,272	,058	,188	,440**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,022	,812	,737	,261	,110	,803	,482	,125	,074	,707	,221	,003
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.2	Pearson Correlation	,544**	1	,589**	,552**	,104	,154	,250	,028	,093	-,037	,150	,057	,390**	,586**	,641**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,503	,317	,102	,856	,547	,813	,330	,711	,009	,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.3	Pearson Correlation	,478**	,589**	1	,517**	,419**	,391**	-,100	-,118	-,112	,223	,392**	,314*	,141	,325*	,627**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,005	,009	,516	,445	,471	,147	,009	,038	,362	,031	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

X1.4	Pearson Correlation	,344*	,552**	,517**	1	,335*	,182	,204	,272	,209	,186	,211	,217	,337*	,608**	,740**
	Sig. (2-tailed)	,022	,000	,000		,026	,236	,184	,074	,174	,227	,168	,157	,026	,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.5	Pearson Correlation	-,037	,104	,419**	,335*	1	,556**	-,013	,097	-,060	,223	,345*	,338*	-,081	,062	,458**
	Sig. (2-tailed)	,812	,503	,005	,026		,000	,932	,530	,700	,146	,022	,025	,601	,689	,002
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.6	Pearson Correlation	,052	,154	,391**	,182	,556**	1	,128	-,101	-,129	,220	,263	,243	-,184	-,083	,388**
	Sig. (2-tailed)	,737	,317	,009	,236	,000		,406	,515	,402	,152	,085	,113	,231	,594	,009
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.7	Pearson Correlation	-,173	,250	-,100	,204	-,013	,128	1	,528**	,386**	,039	-,125	-,109	,512**	,382*	,423**
	Sig. (2-tailed)	,261	,102	,516	,184	,932	,406		,000	,010	,803	,419	,482	,000	,010	,004
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.8	Pearson Correlation	-,244	,028	-,118	,272	,097	-,101	,528**	1	,587**	-,016	-,055	-,048	,405**	,374*	,399**
	Sig. (2-tailed)	,110	,856	,445	,074	,530	,515	,000		,000	,919	,722	,758	,006	,012	,007
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.9	Pearson Correlation	-,039	,093	-,112	,209	-,060	-,129	,386**	,587**	1	,281	,025	-,062	,174	,243	,413**
	Sig. (2-tailed)	,803	,547	,471	,174	,700	,402	,010	,000		,065	,870	,691	,260	,112	,005
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.10	Pearson Correlation	,109	-,037	,223	,186	,223	,220	,039	-,016	,281	1	,349*	-,043	-,139	-,027	,364*
	Sig. (2-tailed)	,482	,813	,147	,227	,146	,152	,803	,919	,065		,020	,780	,368	,861	,015
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.11	Pearson Correlation	,235	,150	,392**	,211	,345*	,263	-,125	-,055	,025	,349*	1	,347*	-,023	,060	,474**
	Sig. (2-tailed)															
	N															

	Sig. (2-tailed)	,125	,330	,009	,168	,022	,085	,419	,722	,870	,020		,021	,883	,698	,001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.12	Pearson Correlation	,272	,057	,314*	,217	,338*	,243	-,109	-,048	-,062	-,043	,347*	1	,173	,043	,395**
	Sig. (2-tailed)	,074	,711	,038	,157	,025	,113	,482	,758	,691	,780	,021		,261	,783	,008
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.13	Pearson Correlation	,058	,390**	,141	,337*	-,081	-,184	,512**	,405**	,174	-,139	-,023	,173	1	,614**	,472**
	Sig. (2-tailed)	,707	,009	,362	,026	,601	,231	,000	,006	,260	,368	,883	,261		,000	,001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.14	Pearson Correlation	,188	,586**	,325*	,608**	,062	-,083	,382*	,374*	,243	-,027	,060	,043	,614**	1	,611**
	Sig. (2-tailed)	,221	,000	,031	,000	,689	,594	,010	,012	,112	,861	,698	,783	,000		,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
TOTAL. X1	Pearson Correlation	,440**	,641**	,627**	,740**	,458**	,388**	,423**	,399**	,413**	,364*	,474**	,395**	,472**	,611**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,000	,002	,009	,004	,007	,005	,015	,001	,008	,001	,000	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

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

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

b. Uji Realibilitas Variabel Etos Kerja (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	44	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,733	14

LAMPIRAN 14

Hasil Uji MSI Variabel Disiplin Kerja (X2)

		Correlations												TOTAL
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,764**	,563**	,435**	,173	-,064	-,147	-,170	,079	,073	,179	,332*	,559**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,003	,261	,682	,340	,269	,610	,639	,246	,028	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.2	Pearson Correlation	,764**	1	,327*	,230	,012	,016	-,057	-,067	-,048	,020	,140	,169	,451**
	Sig. (2-tailed)	,000		,030	,134	,936	,920	,714	,664	,755	,900	,365	,274	,002
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.3	Pearson Correlation	,563**	,327*	1	,647**	,270	-,099	,042	-,215	,222	,184	,115	,588**	,583**
	Sig. (2-tailed)	,000	,030		,000	,076	,523	,789	,161	,147	,233	,456	,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.4	Pearson Correlation	,435**	,230	,647**	1	,331*	-,176	-,076	-,383*	,199	,000	-,010	,429**	,402**
	Sig. (2-tailed)	,003	,134	,000		,028	,252	,625	,010	,196	1,000	,948	,004	,007
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.5	Pearson Correlation	,173	,012	,270	,331*	1	,174	,101	,128	,379*	,083	,016	,381*	,466**
	Sig. (2-tailed)	,261	,936	,076	,028		,260	,515	,409	,011	,590	,916	,011	,001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.6	Pearson Correlation	-,064	,016	-,099	-,176	,174	1	,521**	,661**	,121	,152	-,052	,109	,423**
	Sig. (2-tailed)	,682	,920	,523	,252	,260		,000	,000	,434	,325	,736	,480	,004
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.7	Pearson Correlation	-,147	-,057	,042	-,076	,101	,521**	1	,552**	,299*	,112	,098	,187	,460**
	Sig. (2-tailed)	,340	,714	,789	,625	,515	,000		,000	,048	,470	,525	,224	,002
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.8	Pearson Correlation	-,170	-,067	-,215	-,383*	,128	,661**	,552**	1	,398**	,233	,091	,122	,420**
	Sig. (2-tailed)	,269	,664	,161	,010	,409	,000	,000		,007	,129	,558	,429	,005
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

X2.9	Pearson Correlation	,079	-,048	,222	,199	,379*	,121	,299*	,398**	1	,680**	,163	,519**	,640**
	Sig. (2-tailed)	,610	,755	,147	,196	,011	,434	,048	,007		,000	,289	,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.10	Pearson Correlation	,073	,020	,184	,000	,083	,152	,112	,233	,680**	1	,386**	,377*	,533**
	Sig. (2-tailed)	,639	,900	,233	1,000	,590	,325	,470	,129	,000		,010	,012	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.11	Pearson Correlation	,179	,140	,115	-,010	,016	-,052	,098	,091	,163	,386**	1	,153	,380*
	Sig. (2-tailed)	,246	,365	,456	,948	,916	,736	,525	,558	,289	,010		,321	,011
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.12	Pearson Correlation	,332*	,169	,588**	,429**	,381*	,109	,187	,122	,519**	,377*	,153	1	,690**
	Sig. (2-tailed)	,028	,274	,000	,004	,011	,480	,224	,429	,000	,012	,321		,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
TOTAL. X2	Pearson Correlation	,559**	,451**	,583**	,402**	,466**	,423**	,460**	,420**	,640**	,533**	,380*	,690**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,007	,001	,004	,002	,005	,000	,000	,011	,000	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

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

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

a. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

b. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	44	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,714	12

LAMPIRAN 15

Hasil Uji MSI Variabel Motivasi Kerja (X3)

a. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3)

		Correlations										TOTAL
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	.X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,426**	,451**	,327*	,278	,421**	,316*	,514**	,235	,415**	,775**
	Sig. (2-tailed)		,004	,002	,030	,068	,004	,037	,000	,125	,005	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X3.2	Pearson Correlation	,426**	1	,285	,254	,164	,033	-,095	,329*	,129	,180	,439**
	Sig. (2-tailed)	,004		,061	,097	,288	,832	,542	,029	,405	,242	,003
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X3.3	Pearson Correlation	,451**	,285	1	,557**	,049	,177	,094	,227	,001	,225	,499**
	Sig. (2-tailed)	,002	,061		,000	,752	,251	,544	,139	,996	,143	,001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X3.4	Pearson Correlation	,327*	,254	,557**	1	,395**	,112	-,085	,099	,037	-,157	,390**
	Sig. (2-tailed)	,030	,097	,000		,008	,471	,583	,521	,812	,309	,009
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X3.5	Pearson Correlation	,278	,164	,049	,395**	1	,158	,030	,181	,169	-,155	,412**
	Sig. (2-tailed)	,068	,288	,752	,008		,306	,845	,239	,271	,316	,005
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X3.6	Pearson Correlation	,421**	,033	,177	,112	,158	1	,570**	,380*	-,143	,265	,557**
	Sig. (2-tailed)	,004	,832	,251	,471	,306		,000	,011	,356	,082	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X3.7	Pearson Correlation	,316*	-,095	,094	-,085	,030	,570**	1	,429**	-,051	,386**	,526**
	Sig. (2-tailed)	,037	,542	,544	,583	,845	,000		,004	,742	,010	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

X3.8	Pearson Correlation	,514**	,329*	,227	,099	,181	,380*	,429**	1	,417**	,585**	,804**
	Sig. (2-tailed)	,000	,029	,139	,521	,239	,011	,004		,005	,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X3.9	Pearson Correlation	,235	,129	,001	,037	,169	-,143	-,051	,417**	1	,216	,391**
	Sig. (2-tailed)	,125	,405	,996	,812	,271	,356	,742	,005		,159	,009
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X3.10	Pearson Correlation	,415**	,180	,225	-,157	-,155	,265	,386**	,585**	,216	1	,609**
	Sig. (2-tailed)	,005	,242	,143	,309	,316	,082	,010	,000	,159		,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
TOTAL .X3	Pearson Correlation	,775**	,439**	,499**	,390**	,412**	,557**	,526**	,804**	,391**	,609**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,001	,009	,005	,000	,000	,000	,009	,000	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

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

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

b. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

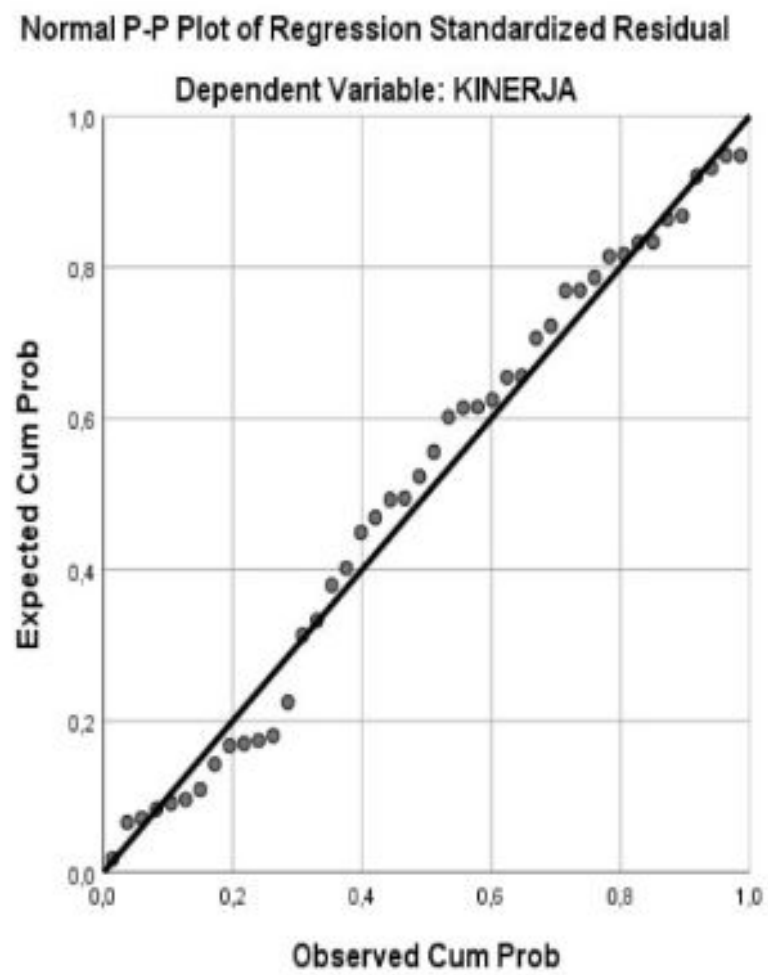
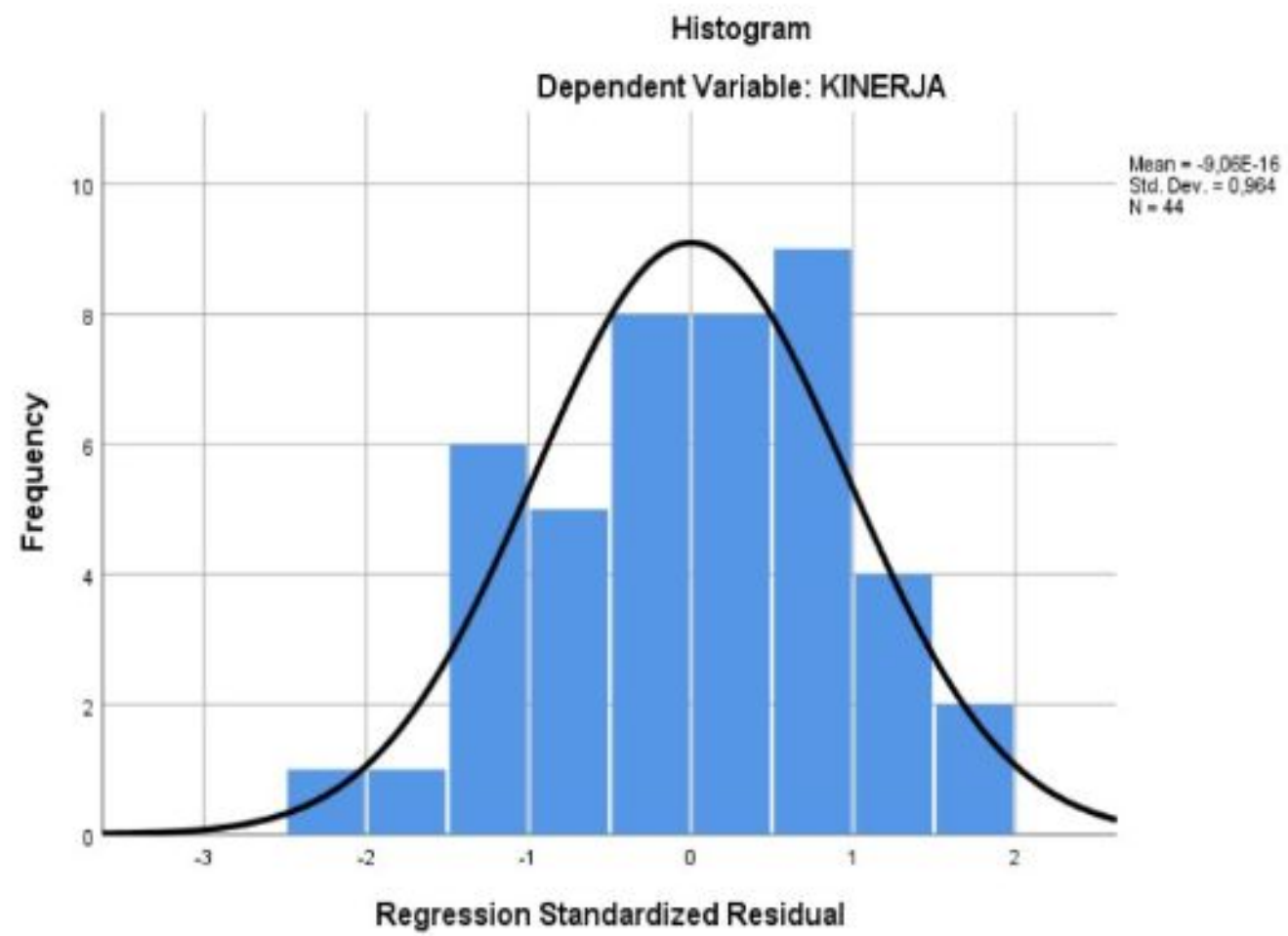
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	44	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,721	10

LAMPIRAN 16**Hasil Uji Asumsi Klasik****A. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

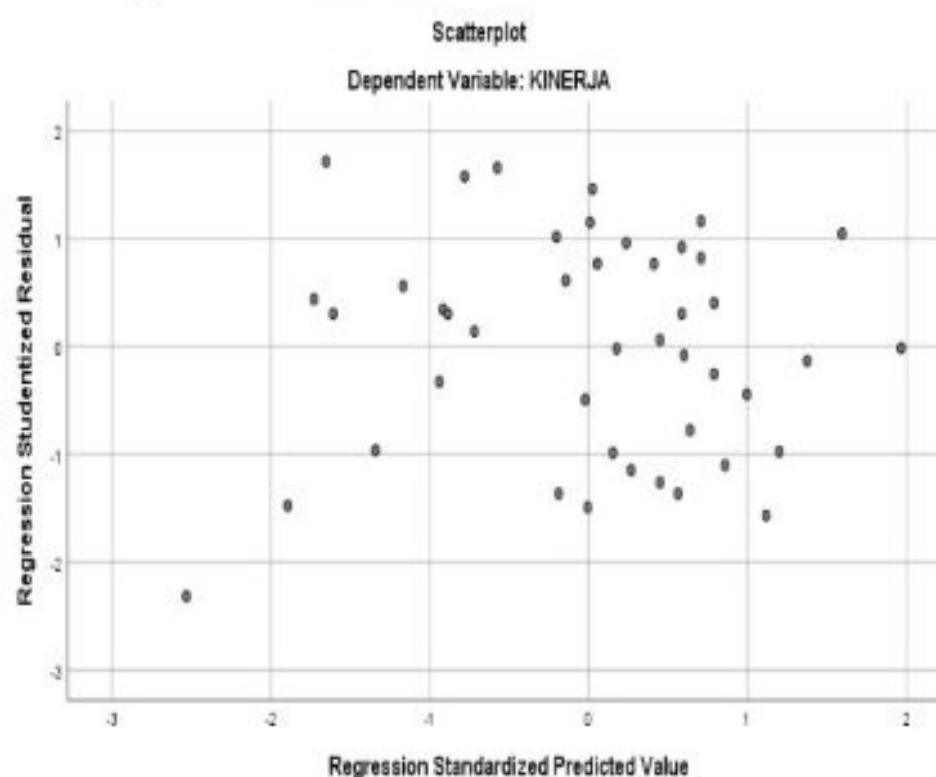
		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,99287578
Most Extreme Differences	Absolute	,101
	Positive	,101
	Negative	-,083
Test Statistic		,101
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

b. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Etos Kerja	,534	1,871
	Disiplin Kerja	,502	1,991
	Motivasi Kerja	,889	1,125

C. Hasil Uji Heterokedastisitas



LAMPIRAN 17

Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,262	5,918		,551	,585
	Etos Kerja	,211	,116	,288	1,816	,077
	Disiplin Kerja	,317	,140	,370	2,265	,029
	Motivasi Kerja	,148	,102	,178	1,454	,154

a. Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,262	5,918		,551	,585
	Etos Kerja	,211	,116	,288	1,816	,077
	Disiplin Kerja	,317	,140	,370	2,265	,029
	Motivasi Kerja	,148	,102	,178	1,454	,154

b. Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	333,631	3	111,210	11,549	,000 ^b
	Residual	385,164	40	9,629		
	Total	718,795	43			