

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
GRANTEC JAYA INDONESIA**

SKRIPSI

**Oleh :
TIKA BUS WAY SIHOMBING
201910325047**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia
dan Displin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Grantec Jaya Indonesia

Nama : Tika Busway Sihombing

Nomor Pokok Mahasiswa : 201910325047

Program Studi/Fakultas : Manajemen/Ekonomi dan Bisnis

Tanggal Lulus Ujian : 12 Juli 2023
Skripsi

Jakarta, 01 Agustus 2023
MENYETUJUI ,

Pembimbing I

Pembimbing II


Eri Bukhari, S.E., M.T

NIDN. 0309097005


Supriyanto, S.E., M.M

NIDN. 0020067201

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Grantec Jaya Indonesia

Nama : Tika Busway Sihombing

Nomor Pokok Mahasiswa : 201910325047

Program Studi/Fakultas : Manajemen/Ekonomi dan Bisnis

Tanggal Lulus Ujian : 12 Juli 2023

Skripsi

Jakarta, 01 Agustus 2023

MENGESAHKAN

Ketua Penguji : Bintang Narpati, S.E., M.M
NIDN. 0316077203

Sekretaris Tim Penguji : Christophorus Indra Wahyu Putra, S.E., M.Si
NIDN. 0331086601

Penguji : Eri Bukhari, S.E., M.T
NIDN. 0309097005



MENGETAHUI,

Ketua Program Studi
Manajemen



Dr. Hadita, S.Pd., M.M
NIDN. 0329048302

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Dewi Puspaningtyas Faeni, B.Sc., MBA
NIDN. 0310036407

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Grantec Jaya Indonesia” merupakan hasil karya sendiri dan tidak mengandung materi yang ditulis orang lain kecuali pengutipan sebagai referensi yang sumbernya telah dituliskan secara jelas sesuai dengan kaidah penulisan karya ilmiah. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya kecurangan dalam karya ini, saya bersedia menerima sanksi dari Universitas Bhayangkara Jakarta Raya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Saya mengizinkan skripsi ini dipinjam dan digandakan melalui Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Saya memberikan izin kepada Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya untuk menyimpan skripsi ini dalam bentuk digital dan mempublikasikannya melalui internet selama publikasi tersebut melauai portal Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Jakarta, 12 Juli 2023
Yang membuat pernyataan,



Tika Bus Way Sihombing
201910325047

ABSTRAK

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Grantec Jaya Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini metode kuantitatif, Untuk alat pengolah data yang digunakan pada penelitian ini yaitu aplikasi SPSS. Sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan sampel jenuh. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT. Grantec Jaya Indonesia yang berjumlah 50 karyawan. Pada penelitian ini, akan dijelaskan mengenai penelitian serta hasil penelitian, selain itu menjelaskan mengenai gambaran umum PT. Grantec Jaya Indonesia yang merupakan objek dari penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Selain itu juga akan dijelaskan mengenai karakteristik dari karyawan di PT. Grantec Jaya Indonesia. Berdasarkan dengan hasil dan analisis penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Grantec Jaya Indonesia” maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Grantec Jaya Indonesia, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Grantec Jaya Indonesia, kualitas sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Grantec Jaya Indonesia

Kata Kunci : Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The research conducted aims to determine the effect of the quality of human resources and work discipline on the performance of employees at PT. Grantec Jaya Indonesia. The method used in this research is a quantitative method. The data processing tool used in this study is the SPSS application. The sample in this study uses a saturated sample. The population in this study were all employees of PT. Grantec Jaya Indonesia, totaling 50 employees. In this study, the research and research results will be explained, in addition to explaining the general description of PT. Grantec Jaya Indonesia which is the object of research to be conducted by the author. In addition, it will also explain the characteristics of employees at PT. Grantec Jaya Indonesia. Based on the results and analysis of the research entitled "The Influence of the Quality of Human Resources and Work Discipline on Employee Performance at PT. Grantec Jaya Indonesia" then the following conclusions are obtained: The quality of human resources has a positive and significant effect on the performance of PT. Grantec Jaya Indonesia employees, work discipline has a positive and significant effect on employee performance at PT. Grantec Jaya Indonesia, the quality of human resources simultaneously influences on employee performance at PT. Grantec Jaya Indonesia.

Keywords : Quality of Human Resources, Work Discipline, Employee Performanc

KATA PENGANTAR

Puji Syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Grantec Jaya Indonesia”. Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini, maka penulis menyampaikan ucapan terima kasih, khususnya kepada :

1. Irjen Pol (Purn) Dr. Drs. H. Bambang Karsono, S.H., M.M. Selaku Rektor Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
2. Dr. Dewi Puspaningtyas Faeni, B.Sc.,MBA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara JakartaRaya.
3. Dr. Hadita, S.Pd., MM. Selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan BisnisUniversitas Bhayangkara Jakarta Raya.
4. Eri Bukhari, SE, MT Selaku Dosen Pembimbing I saya yang senantiasa dengan sabar membimbing dan memberi pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Supriyanto, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing II saya yang senantiasa telah memberi petunjuk dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini
6. Choiroel Woestho, SE., ME. Selaku Dosen Pembimbing Akademik saya.
7. Kedua orang tua saya tercinta, (Alm.) Munandar Sihombing, S.H dan Purnama Hutagalung yang selalu mendoakan dan memberikan support serta dukungan selama proses pembuatan skripsi.

Jakarta, 12 Juli 2023

Tika Busway Sihombing

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR TABEL	1
DAFTAR GAMBAR.....	2
DAFTAR LAMPIRAN.....	3
BAB I.....	4
PENDAHULUAN	4
1.1 Latar Belakang Masalah.....	4
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Batasan Masalah	9
1.6 Sistematika Penulisan	10
BAB II.....	11
TELAAH PUSTAKA.....	11
2.1 Kinerja.....	11
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	11
2.1.2 Indikator Kinerja	12
2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	13
2.2 Kualitas Sumber Daya Manusia.....	13
2.2.1 Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia.....	13
2.2.2 Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia	14
2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia	15
2.3 Displin Kerja.....	17
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	17

2.3.2	Indikator Disiplin Kerja	18
2.3.3	Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	19
2.4	Penelitian Terdahulu	19
2.5	Kerangka Pemikiran.....	25
2.6	Hipotesis	26
BAB III.....		28
METODOLOGI PENELITIAN		28
3.1	Desain Penelitian.....	28
3.2	Metode Pengambilan Sampel.....	28
3.2.1	Populasi.....	28
3.2.2	Sampel.....	28
3.3	Metode Pengumpulan Data	29
3.4	Operasional Variabel.....	29
3.5	Waktu dan Tempat Penelitian	32
3.6	Metode Analisis Data.....	32
3.6.1	Uji Validitas	32
3.6.2	Uji Reliabilitas	33
3.6.3	Analisis Regresi Linier Berganda	33
3.7	Uji Asumsi Klasik.....	34
3.7.1	Uji Normalitas.....	34
3.7.2	Uji Heteroskedastisitas.....	34
3.7.3	Uji Multikolinieritas.....	34
3.8	Uji Hipotesis	35
3.8.1	Uji F (Simultan/Bersama-sama).....	35
3.8.2	Uji t (Parsial).....	35
3.8.3	Koefisien Determinan (R).....	35
BAB IV.....		37
HASIL DAN PEMBAHASAN		37
4.1	Gambaran Umum PT. Grantec Jaya Indonesia	37
4.1.1	Profile Perusahaan.....	37
4.1.2	Struktur Organisasi	38
4.2	Hasil Penelitian	38

4.2.1	Karakteristik Responden	38
4.3	Hasil Analisis Data.....	41
4.3.1	Uji Instrumen	41
4.3.2	Uji Asumsi Klasik.....	43
4.3.3	Analisis Regresi Linear Berganda.....	46
4.3.4	Uji Hipotesis	47
4.3.5	Uji Simultan (Uji F).....	48
4.3.6	Uji Koefisien Determinasi (R)	49
4.4	Pembahasan.....	50
BAB V	52
KESIMPULAN DAN SARAN	52
5.1	Kesimpulan	52
5.2	Saran	52
DAFTAR PUSAKA	53



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Daftar Absensi Karyawan PT. Grantec Jaya Indonesia.....	7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 3. 1 Skala Likert	29
Tabel 3. 2 Operasional Variabel	30
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden.....	39
Tabel 4. 2 Usia Responden	39
Tabel 4. 3 Masa Kerja Responden.....	40
Tabel 4. 4 Uji Validitas	41
Tabel 4. 5 Uji Reliabilitas	43
Tabel 4. 6 Uji Normalitas Data	44
Tabel 4. 7 Uji Multikolinearitas.....	45
Tabel 4. 8 Uji Heteroskedastitas.....	46
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	46
Tabel 4. 10 Uji t	48
Tabel 4. 11 Uji F	49
Tabel 4. 12 Uji Determinasi.....	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	26
Gambar 3. 1 Model Konseptual.....	30
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Grantec Jaya Indonesia	38





LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER

Hal : Permohonan Penelitian

Kepada Yth,

Saudara/saudari

Dengan hormat,

Saya Tika Busway Sihombing Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya yang sedang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Grantec Jaya Indonesia”.

Kelengkapan jawaban akan sangat memengaruhi hasil analisis dalam penelitian ini dan tidak akan memengaruhi penilaian organisasi terhadap kinerja Bapak/Ibu/Saudara-i. Kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja yang di teliti dalam penelitian ini yang diterapkan oleh perusahaan PT. Grantec Jaya Indonesia.

Data pribadi Bapak/Ibu/Saudara-i tidak akan dipublikasikan, sehingga Bapak/Ibu/Saudara-i dapat memberikan opini secara bebas. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik. Atas dukungan dan partisipasinya saya mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,

Tika Bus Way Sihombing

INSTRUMEN PENELITIAN/KUESIONER PENELITIAN

I JUDUL : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Grantec Jaya Indonesia

II PETUNJUK KUESIONER

- 1) Pengisian Kuesioner dilakukan oleh karyawan PT. Grantec Jaya Indonesia
- 2) Tulislah identitas anda pada kolom yang telah disediakan.
- 3) Bacalah dengan teliti setiap pertanyaan sebelum menjawab.
- 4) Berilah tanda centang (√) pada alternatif jawaban yang dianggap sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.
- 5) Berikut singkatan jawaban dari angket :
 1. STS : Sangat Tidak Setuju
 2. TS : Tidak Setuju
 3. N : Netral
 4. S : Setuju
 5. SS : Sangat Setuju

III. IDENTITAS RESPONDEN

- 1) Nama :
- 2) Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Perempuan
- 3) Usia : 20-25 tahun
26-35 tahun
36-45 tahun
> 45
- 4) Pendidikan Terakhir : SMA/SMK
 Diploma
 Sarjana
- 5) Masa Kerja : 0-11 bulan 5-6 tahun
 1-2 tahun >6 tahun
 3-4 tahun

1. Kuesioner Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Kualitas Intelektual (<i>Pengetahuan dan Keterampilan</i>)						
1	Karyawan memiliki kemampuan intelektual atau pengetahuan memadai dalam pekerjaan.					
2	Menurut Saya, diperlukan kesesuaian antara keahlian dengan pekerjaan yang dimiliki sekarang ini.					
3	Karyawan membutuhkan bimbingan dan pelatihan untuk menunjang kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.					
Pendidikan						
4	Saya memiliki keterampilan dan wawasan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
5	Saya memiliki keahlian dalam melaksanakan tugas yang menggunakan Teknologi Informasi.					
6	Fasilitas kerja yang ada memudahkan karyawan dalam bekerja di PT. Grantec Jaya Indonesia.					
7	Balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kualitas karyawan.					
8	Tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan yang bersangkutan.					
9	Pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para pegawainya.					

2. Displin Kerja (X2)

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Taat terhadap aturan waktu						
1	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja					
2	Saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.					
3	Saya menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan sebelumnya					
Taat terhadap aturan perusahaan						
4	Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai dipakai					
5	Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan					
6	Saya bekerja mengikuti SOP yang berlaku dalam perusahaan					
Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan						
7	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan					
8	Saya selalu menggunakan tanda pengenal di dalam perusahaan					
9	Saya mengambil keputusan dalam pekerjaan sesuai dalam SOP di perusahaan					

3. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Kualitas Pekerjaan						
1	Saya melakukan pekerjaan sesuai SOP yang ditetapkan					
2	Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.					
Kuantitas Pekerjaan						
3	Saya lebih terampil dan kompeten dalam melakukan pekerjaan.					
4	Saya berusaha untuk mencapai target yang ditentukan perusahaan					
Ketepatan Waktu						
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa adanya perbaikan					
6	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
Efektifitas						
7	Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan					
8	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja.					
Kemandirian						
9	Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan yang lain					
10	Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu karyawan lain dalam pengambilan keputusan					

Lampiran 2 : Uji Plagiaris

UJI PLAGIARISME

PROGRAM STUDI EKONOMI FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA

Nama : Tika Busway Sihombing
NPM : 201910325047
Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Grantec Jaya Indonesia

Tabel Hasil Uji Plagiarisme

Judul	Presentase Unique	Content Plagiarisme
BAB I – V	90 %	10 %

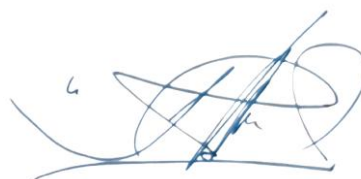
Berdasarkan Uji Plagiarisme dinyatakan bahwa total hasil unique adalah 90% dari total plagiarisme adalah sebesar 10% dengan memakai alat uji Turnitin. Adapun syarat terpenuhinya Uji Plagiarisme adalah dengan jumlah maksimal plagiarisme sebesar 10%. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji plagiarisme lebih kecil dibandingkan batas maksimal. Dengan demikian maka dapat dinyatakan penelitian yang dilakukan memenuhi syarat uji plagiarisme.

Jakarta, 22 Juni 2023

Jakarta, 22 Juni 2023



Eri Bukhari, S.E., M.T
NIDN. 0309097005



Supriyanto, S.E., M.M
NIDN. 0306018201

SKRIPSI TIKAAAAA

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.uir.ac.id

Internet Source

10%

Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

Exclude matches < 1000 words




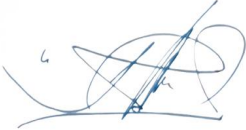



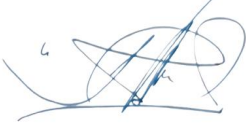
Lampiran 3 : Uji Referensi Skripsi


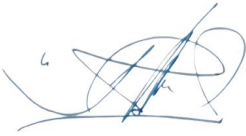

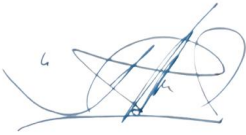

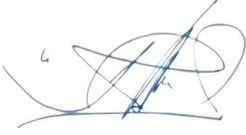

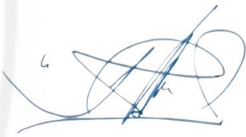

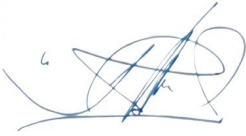

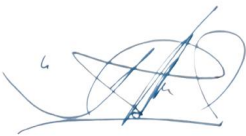

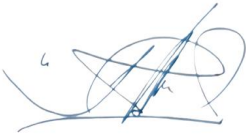
UJI REFRENSI SKRIPSI


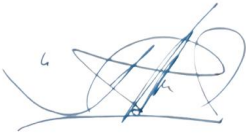

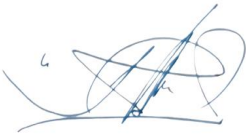

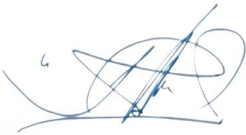

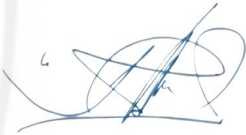

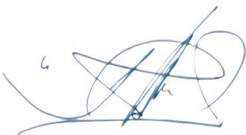

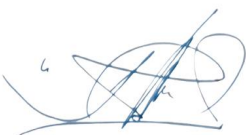
PROGRAM SARJANA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


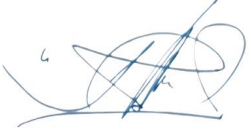
UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA

Nama : Tika Busway Sihombing
NPM : 201910325047
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Grantec Jaya Indonesia


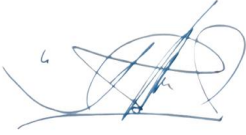

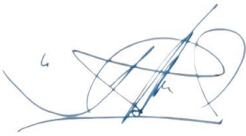

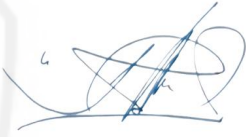

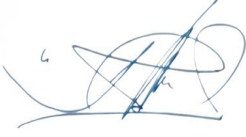

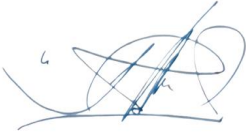

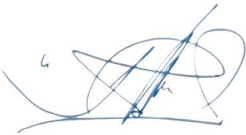
NO	Nama Pengarang, Judul Buku, Judul Jurnal, Kota Terbit : Tahun Penerbit, Halaman	Paraf Pembimbing I	Paraf Pembimbing II
BAB I			
1.	Azzahrati, A. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen, 2(1). https://doi.org/10.31602/atd.v2i1.1189 .		
2.	Khairizah, A., Noor, I., Suprpto, A., Publik, J. A., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2016). (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 3, No. 7, Hal. 1268-1272, 3(7), 1268–1272.		
3.	Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Eko Dan Bisnis:Riau Economic and Business Review, 4(8), 1–12.		


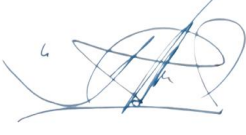
4.	Priyatmo, C. L. (2018). Pengaruh SDM Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. <i>Jurnal Ekonomi</i> , 9(1), 13–21.		
5.	Di, P., Sains, I., Teknologi, D. A. N., & Pardede, T. D. (2018). Effect of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance At the Institute of Science and Technology Td . Pardede Medan. 2, 83–99.		
BAB 2			
1.	Mangkunegara, A. . (2013). <i>manajemen sumber daya manusia perusahaan</i> . PT remaja rosdakarya offset.		
2.	Jamaludin, A. (2017). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta. <i>JABE (Journal of Applied Business and Economic)</i> , 3(3), 161.		
3.	Mohd.Kurniawan. (2018). PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERCETAKAN DIMAS KOTA PALEMBANG Mohd.Kurniawan DP 1. <i>Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan</i> , 1, 33–48.		
4.	Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. <i>Universitas Surabaya</i> , July, 1–23.		
5.	Tampi, B. (2014). Pengaruh SDM Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia,TBK (Regional Sales Manado) Tampi ACTA DIURNA KOMUNIKASI. <i>Acta Diurna Komunikas</i> , III(4), 1–20.		

6.	Rido Akbar ¹ , Achmad Fauzi ² , Adela Rizkha ³ , Safira Tamiya Putri ⁴ , Intan Fadhilah ⁵ , N. P. I. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. <i>Jurnal Semarang Universitas Diponegoro</i> , 5(2), 314–327.		
7.	Ekonomi, F., Dan, K. A., & Diponegoro, U. (2011). Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Organisasi : Responsiveness Sebagai Variabel Intervening.		
8.	Budisuharto. (2013). Pengaruh SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Amaris Panakukang Makassar. 83.		
9.	Pariaribo, N. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Di Kabupaten Supiori. <i>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)</i> , 02(05), 1–13.		
10.	Lomanjaya, J., Meliana Laudi, Deborah C. Widjaja, Kartika, E. W., & Manajemen. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Iss Indonesia Cabang Surabaya Di Rumah Sakit Katolik St. Vincentius a. Paulo. <i>Angewandte Chemie International Edition</i> , 6(11), 951–952., 2013–2015.		
11.	Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. <i>Jurnal Akuntansi Dan Manajemen</i> , 18(01), 22–38.		

12.	Intan, N., Manajemen, K. P., Ekonomi, F., Universitas, B., & Palopo, M. (n.d.). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Displin Kerja		
-----	---	--	---



	Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur).		
13.	Sampeliling, A. (2015). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Bagian Umum Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. <i>Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Kinerja</i> , 12(1), 1–17.		
BAB III			
1.	Suherman, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Selaras Karya Raya Jakarta. <i>JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)</i> , 2(1), 1–14.		
2.	Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.Sinar Sosro Rancaekek). <i>E-Jurnal Equilibrium Manajemen</i> , 6(2), 39–49		
3.	Putri, A. H. W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Baitul Mal Aceh. <i>Skripsi, Banda Aceh: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.</i>		
4.	Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of Leadership Style , Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT . ABC Makassar. <i>International Review of Management and Marketing</i> , 8(6), 67–71.		
5.	Turang, R. C., Kindangen, P., & Tumiwa, J. (2015). Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance in PT.Dayana Cipta. <i>Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi</i> , 15(04), 505–516.		

6.	Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. <i>Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan</i> , 2(1), 17–26.		
----	--	--	---



Lampiran 4 : Tabulasi Data Kuesioner

Tabulasi data X1

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.TOTAL
4	4	4	4	5	4	5	4	4	30
3	4	4	5	4	3	4	4	4	28
4	4	3	5	4	3	3	4	5	27
4	3	4	3	3	5	2	4	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	4	4	4	4	4	3	27
4	4	3	3	5	5	3	5	4	28
4	4	2	5	3	3	3	3	3	22
3	3	3	3	4	5	4	3	3	25
4	4	4	5	5	5	4	4	4	31
3	3	3	3	3	3	3	3	3	21
5	5	5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	28
4	1	3	3	3	2	2	2	3	18
4	5	4	5	5	4	4	4	4	30
5	5	5	5	5	5	5	5	5	35
4	3	3	3	4	4	4	4	4	26
3	4	4	4	2	2	2	4	1	19
5	5	3	5	5	5	5	5	5	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	5	4	5	4	4	5	4	31
3	4	3	4	4	3	2	3	4	23
4	5	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	5	4	5	30
4	4	4	5	4	3	5	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	5	4	4	4	29
3	4	4	4	3	3	3	3	4	24
4	4	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	3	4	4	5	5	4	3	28
4	4	4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	4	3	3	4	4	4	26
2	2	2	2	2	1	1	1	1	10
3	3	3	3	3	3	3	3	3	21
4	5	5	5	4	4	4	4	4	30
4	4	4	5	4	4	5	5	5	32

3	3	3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	3	4	3	5	5	5	29
4	4	4	4	4	3	4	4	4	27
5	5	5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	2	5	1	2	4	4	4	22
2	3	2	4	4	5	4	3	2	24
4	3	4	2	3	3	3	4	2	21
3	4	3	2	4	5	3	3	3	23
2	4	3	4	2	4	5	5	4	27
3	4	5	4	4	4	5	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	28

Tabulasi Data X2

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.TOTAL
3	4	4	4	3	3	4	25
1	5	1	5	5	5	5	27
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	2	5	5	3	3	28
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	4	4	4	4	4	26
3	4	5	5	4	3	3	27
5	5	5	3	5	4	4	31
5	5	5	4	5	5	5	34
5	5	5	4	4	4	3	30
3	3	3	3	3	3	3	21
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	28
2	2	3	2	2	2	2	15
5	4	4	5	5	5	4	32
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	28
1	1	2	2	2	2	2	12
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	2	3	3	2	22
3	4	5	3	4	4	4	27
2	1	2	2	1	3	4	15
3	5	4	3	4	4	4	27
5	4	4	5	4	5	4	31
3	4	4	4	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	5	4	5	30
4	3	3	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	4	28

4	4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	4	4	3	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	3	3	3	3	3	21
3	4	4	4	3	4	4	4	26
5	5	5	5	5	5	5	1	31
3	3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	5	5	5	5	5	32
4	4	5	5	5	5	5	5	33
3	3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	4	4	4	4	5	29
4	4	4	5	5	5	5	5	32
4	4	4	4	3	3	4	4	26
5	5	4	5	5	5	5	5	34
4	4	3	3	4	4	4	4	26
3	3	3	3	5	5	3	3	25
3	3	3	4	3	3	4	4	23
3	4	5	3	4	4	4	4	27
3	3	4	4	5	5	4	4	28
4	4	4	5	5	4	5	5	31
4	4	4	4	4	4	4	4	28

Tabulasi Data Y

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.TOTAL
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	46
4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	35
5	4	5	4	5	4	3	5	5	4	44
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	35
3	4	5	5	3	5	5	5	2	5	42
5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	38
4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	34
3	4	5	5	4	3	3	4	4	4	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	40
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
4	4	4	4	4	5	4	5	2	5	41
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
2	2	3	3	2	3	3	4	2	4	28

5	5	3	4	5	4	5	5	4	4	44
5	5	4	3	2	2	1	5	4	3	34
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	31
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	46
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
3	5	1	3	4	4	5	3	5	3	36
3	4	3	4	2	3	4	4	5	3	35
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
3	3	4	4	4	5	4	4	5	2	38
5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	41
4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

Lampiran 5 : Hasil Uji SPSS

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.TO TAL
X1. 1	Pearson Correlation	1	.69 1**	.58 3**	.47 4**	.62 2**	.64 6**	.71 8**	.72 0**	.54 5**	.47 0**	.60 7**	.73 7**	.791**
	Sig. (2- tailed)		.00 0	.00 1	.00 8	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 2	.00 9	.00 0	.00 0	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1. 2	Pearson Correlation	.69 1**	1	.65 0**	.46 5**	.73 6**	.45 3*	.80 2**	.67 5**	.75 3**	.77 5**	.72 3**	.79 2**	.868**
	Sig. (2- tailed)	.00 0		.00 0	.01 0	.00 0	.01 2	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1. 3	Pearson Correlation	.58 3**	.65 0**	1	.75 7**	.74 4**	.49 3**	.53 3**	.62 3**	.64 1**	.57 6**	.69 8**	.63 4**	.798**
	Sig. (2- tailed)	.00 1	.00 0		.00 0	.00 0	.00 6	.00 2	.00 0	.00 0	.00 1	.00 0	.00 0	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1. 4	Pearson Correlation	.47 4**	.46 5**	.75 7**	1	.62 6**	.44 9*	.36 6*	.51 0**	.39 5*	.27 8	.59 5**	.47 5**	.627**
	Sig. (2- tailed)	.00 8	.01 0	.00 0		.00 0	.01 3	.04 7	.00 4	.03 1	.13 7	.00 1	.00 8	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1. 5	Pearson Correlation	.62 2**	.73 6**	.74 4**	.62 6**	1	.52 3**	.62 0**	.66 5**	.76 6**	.68 4**	.83 2**	.74 6**	.871**
	Sig. (2- tailed)	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0		.00 3	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1. 6	Pearson Correlation	.64 6**	.45 3*	.49 3**	.44 9*	.52 3**	1	.43 0*	.58 1**	.61 7**	.58 3**	.57 4**	.58 0**	.712**
	Sig. (2- tailed)	.00 0	.01 2	.00 6	.01 3	.00 3		.01 8	.00 1	.00 0	.00 1	.00 1	.00 1	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1. 7	Pearson Correlation	.71 8**	.80 2**	.53 3**	.36 6*	.62 0**	.43 0*	1	.79 0**	.70 2**	.65 0**	.67 8**	.79 0**	.823**
	Sig. (2- tailed)													
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.04	.00	.01		.00	.00	.00	.00	.00	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	.72	.67	.62	.51	.66	.58	.79	1	.66	.56	.65	.81	.837**
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00		.00	.00	.00	.00	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	.54	.75	.64	.39	.76	.61	.70	.66	1	.88	.82	.78	.884**
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.03	.00	.00	.00	.00		.00	.00	.00	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.10	Pearson Correlation	.47	.77	.57	.27	.68	.58	.65	.56	.88	1	.67	.75	.819**
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.13	.00	.00	.00	.00	.00		.00	.00	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.11	Pearson Correlation	.60	.72	.69	.59	.83	.57	.67	.65	.82	.67	1	.77	.879**
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00		.00	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.12	Pearson Correlation	.73	.79	.63	.47	.74	.58	.79	.81	.78	.75	.77	1	.905**
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.796**	.752*	.849*	.772*	.695*	.739*	.313	.555**	.874**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.092	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.796*	1	.888*	.696*	.768*	.623*	.796*	.271	.705**	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.147	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.752*	.888**	1	.736*	.729*	.705*	.752*	.210	.523**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.265	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.849*	.696**	.736*	1	.756*	.719*	.719*	.292	.540**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.118	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.772*	.768**	.729*	.756*	1	.729*	.900*	.479*	.790**	.926**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.007	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.695*	.623**	.705*	.719*	.729*	1	.826*	.489*	.555**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.006	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	.739*	.796**	.752*	.719*	.900*	.826*	1	.547*	.768**	.940**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.002	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

X2.8	Pearson Correlation	.313	.271	.210	.292	.479*	.489*	.547*	1	.478**	.521**
	Sig. (2-tailed)	.092	.147	.265	.118	.007	.006	.002		.008	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.9	Pearson Correlation	.555*	.705**	.523*	.540*	.790*	.555*	.768*	.478*	1	.781**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.003	.002	.000	.001	.000	.008		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30



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	Y.13	Y.14	Y.15	Y.TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	.613**	.719**	.736**	.795**	.747**	.775**	.695**	.766**	.637**	.691**	.772**	.861**	.713**	.455*	.853**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.012	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.613**	1	.719**	.616**	.683**	.716**	.568**	.680**	.641**	.334	.648**	.574**	.606**	.522**	.237	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.071	.000	.000	.000	.000	.203	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.719**	.719**	1	.729**	.743**	.727**	.684**	.766**	.807**	.436*	.689**	.591**	.656**	.668**	.455*	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.016	.000	.000	.000	.000	.012	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.736**	.616**	.729**	1	.820**	.753**	.739**	.719**	.817**	.810**	.803**	.622**	.739**	.774**	.728**	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.795**	.683**	.743**	.820**	1	.802**	.745**	.869**	.816**	.691**	.767**	.873**	.807**	.847**	.554**	.923**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Y.6	Pearson Correlation	.747**	.716**	.727**	.753**	.802**	1	.752**	.877**	.860**	.591**	.839**	.765**	.766**	.830**	.372*	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.043	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.7	Pearson Correlation	.775**	.568**	.684**	.739**	.745**	.752**	1	.766**	.886**	.722**	.736**	.666**	.857**	.760**	.496**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.8	Pearson Correlation	.695**	.680**	.766**	.719**	.869**	.877**	.766**	1	.892**	.628**	.839**	.811**	.737**	.881**	.520**	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.9	Pearson Correlation	.766**	.641**	.807**	.817**	.816**	.860**	.886**	.892**	1	.678**	.842**	.752**	.801**	.840**	.503**	.928**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.10	Pearson Correlation	.637**	.334	.436*	.810**	.691**	.591**	.722**	.628**	.678**	1	.698**	.657**	.673**	.786**	.853**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.071	.016	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.11	Pearson Correlation	.691**	.648**	.689**	.803**	.767**	.839**	.736**	.839**	.842**	.698**	1	.681**	.645**	.779**	.568**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y. 12	Pearson Correlation	.772**	.574**	.591**	.622**	.873**	.765**	.666**	.811**	.752**	.657**	.681**	1	.823**	.865**	.473**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y. 13	Pearson Correlation	.861**	.606**	.656**	.739**	.807**	.766**	.857**	.737**	.801**	.673**	.645**	.823**	1	.801**	.498**	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y. 14	Pearson Correlation	.713**	.522**	.668**	.774**	.847**	.830**	.760**	.881**	.840**	.786**	.779**	.865**	.801**	1	.666**	.923**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y. 15	Pearson Correlation	.455*	.237	.455*	.728**	.554**	.372*	.496**	.520**	.503**	.853**	.568**	.473**	.498**	.666**	1	.674**
	Sig. (2-tailed)	.012	.207	.012	.000	.002	.043	.000	.000	.005	.000	.001	.008	.005	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.955	12

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.960	9

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.968	15

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.02842707
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.085
	Negative	-.099
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.089 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	5.188	1.752			2.961	.004		
Kualitas Sumber Daya Manusia	-.166	.068	-.542		-2.444	.017	.277	3.606
Disiplin Kerja	.148	.084	.389		1.755	.084	.277	3.606

a. Dependent Variable: Abs_RES

Uji Heteroskedasitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.188	1.752		2.961	.004		
Kualitas Sumber Daya Manusia	-.166	.068	-.542	-	.017	.277	3.606
Disiplin Kerja	.148	.084	.389	1.755	.084	.277	3.606

a. Dependent Variable: Abs_RES

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.294 ^a	.087	.059	2.76519

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia

b. Dependent Variable: Abs_RES

Uji Parsial (t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.188	1.752		2.961	.004		
Kualitas Sumber Daya Manusia	-.166	.068	-.542	-	.017	.277	3.606
Disiplin Kerja	.148	.084	.389	1.755	.084	.277	3.606

a. Dependent Variable: Abs_RES

Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48.546	2	24.273	3.175	.048 ^b
	Residual	512.300	67	7.646		
	Total	560.847	69			

a. Dependent Variable: Abs_RES

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kualitas Sumber daya manusia

