

**ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. MILLENNIUM PHARMACON  
INTERNASIONAL, TBK CABANG BANDA ACEH**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan  
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi**

**Oleh**

**FARHATUN NAURA  
NPM : 1802120203**



**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH  
BANDA ACEH  
2022**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH  
**FAKULTAS EKONOMI**

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA  
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092  
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen  
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 5 September 2022

**TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI**

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

**FARHATUN NAURA**  
**NPM : 1802120203**

Dengan judul:

**ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. MILLENIUM PHARMACON INTERNASIONAL, TBK CABANG  
BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi  
Manajemen

**Suryani Murad, SE, M.Si**  
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

13/9/22

**Dr. Febyolla Presilawati, SE, MM**  
NIK. 19721116 201506 2 001

Pembimbing II

**Yustaidar Yusuf, SE, M.Si**  
NIK. 19700620 200005 2 001



Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi

**Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM**  
NIK: 19700408 199401 1 001



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA  
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092  
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen  
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 5 September 2022

### **TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI**

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

**FARHATUN NAURA**  
**NPM : 1802120203**

Dengan judul:

**ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. MILLENIUM PHARMACON INTERNASIONAL, TBK CABANG  
BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 1 September 2022

Menyetujui / Mengesahkan :  
Komisi Ujian

Ketua

**Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM**  
**NIK. 19700408 199401 1 001**

Sekretaris

**Hj. Nadiya, SE, M.Si**  
**NIK. 19590107 199201 2 001**

Anggota

13/9/22

**Dr. Febyolla Presilawati, SE, MM**  
**NIK. 19721116 201506 2 001**

Anggota

**Yustaidar Yusuf, SE, M.Si**  
**NIK. 19700620 200005 2 001**

Mengetahui  
Ketua Program Studi Manajemen

**Suryani Murad, SE, M.Si**  
**NIK. 19720205 200103 2 001**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

**“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”**

Banda Aceh, 5 September 2022

Yang Menyatakan



Farhatun Naura

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Farhatun Naura  
NPM : 1802120203  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

### ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MILLENIUM PHARMACON INTERNASIONAL, TBK CABANG BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh  
Pada Tanggal : 5 September 2022

Yang Menyatakan,



Farhatun Naura

## KATA PENGANTAR

Assalamu ‘alaikum Wr.Wb.

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Analisis Motivasi Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Millennium Pharmacon Internasional, Tbk Cabang Banda Aceh”**

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi Program Pendidikan Strata Satu Sarjana (S-1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh. Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan, pengarahan dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda dan Ibunda, serta semua keluargaku yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira.
2. Allah SWT. Atas segala limpahan rahmat, hidayah, serta karunia-Nya, yang telah memberikan mukjizat serta kekuatan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Atas segala limpahan rahmat, hidayah, serta karunia-Nya, yang telah memberikan mukjizat serta kekuatan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng,SE,M.Si,M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh beserta para Pembantu Dekan dan stafnya.

4. Ibu Hj. Nadiya, SE.M.Si. Selaku Wakil Dekan 1 Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh beserta para Pembantu Dekan dan stafnya.
5. Ibu Suryani Murad, SE,M.Si. Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Ibu Dr. Febyolla Presilawati, SE, MM. dan Ibu Yuslaidar Yusuf, SE, M.Si Selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, memberikan saran, bimbingan, masukan, dorongan, arahan, dan motivasi demi terwujudnya skripsi inidari merencanakan hingga selesainya penelitian ini.
7. Seluruh Dosen, staf pengantar dan karyawan di Universitas Muhammadiyah Aceh.
8. Karyawan PT. Millennium Pharmacon International, Tbk Cabang Banda Aceh, yang telah memberikan data dan peluang untuk peneliti ambil data dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aaaamiin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, Agustus 2022

Farhatun Naura

## DAFTAR ISI

|                                                             | Halaman       |
|-------------------------------------------------------------|---------------|
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                                  | <b>i</b>      |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                                      | <b>iii</b>    |
| <b>DAFTAR TABEL.....</b>                                    | <b>v</b>      |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                                   | <b>vi</b>     |
| <b>ABSTRAK .....</b>                                        | <b>vii</b>    |
| <br><b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>                           | <br><b>1</b>  |
| 1.1 Latar Belakang Penelitian .....                         | 1             |
| 1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....                         | 3             |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....                                 | 4             |
| 1.4 Manfaat Penelitian .....                                | 4             |
| 1.5 Ruang Lingkup Penelitian .....                          | 5             |
| <br><b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN .....</b>                  | <br><b>6</b>  |
| 2.1 Kinerja Karyawan.....                                   | 6             |
| 2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....                     | 6             |
| 2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan..... | 8             |
| 2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan .....                      | 9             |
| 2.2 Motivasi Kerja.....                                     | 10            |
| 2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja .....                       | 10            |
| 2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....  | 11            |
| 2.2.3 Indikator Motivasi Kerja .....                        | 12            |
| 2.3 Pengawasan .....                                        | 13            |
| 2.3.1 Pengertian Pengawasan.....                            | 13            |
| 2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan .....      | 15            |
| 2.3.3 Indikator Pengawasan .....                            | 16            |
| 2.4 Penelitian Sebelumnya .....                             | 17            |
| 2.5 Kerangka Pemikiran.....                                 | 20            |
| 2.6 Hipotesis Penelitian.....                               | 21            |
| <br><b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>                  | <br><b>22</b> |
| 3.1 Desain dan Jenis Penelitian .....                       | 22            |
| 3.1.1 Tujuan Penelitian .....                               | 22            |
| 3.1.2 Jenis Penelitian.....                                 | 22            |
| 3.1.3 Horizon Waktu Studi .....                             | 23            |
| 3.1.4 Unit Analisis .....                                   | 24            |
| 3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian .....                    | 24            |
| 3.2.1 Populasi.....                                         | 24            |
| 3.2.2 Sampel Penelitian.....                                | 25            |
| 3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....                 | 25            |
| 3.4 Definisi dan Operasional Variabel.....                  | 26            |

|                                                         |           |
|---------------------------------------------------------|-----------|
| 3.5 Teknik Analisis Data.....                           | 27        |
| 3.6 Pengujian Instrumen .....                           | 28        |
| 3.6.1 Uji Validitas .....                               | 28        |
| 3.6.2 Uji Reliabilitas .....                            | 29        |
| 3.7 Pengujian Asumsi Klasik .....                       | 29        |
| 3.7.1 Uji Normalitas.....                               | 29        |
| 3.7.2 Uji Multikolinearitas .....                       | 29        |
| 3.7.3 Uji Heterokedastisitas .....                      | 30        |
| 3.8 Pengujian Hipotesis .....                           | 30        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>      | <b>32</b> |
| 4.1 Sejarah Singkat PT. MPI Banda Aceh.....             | 32        |
| 4.2 Visi Dan Misi PT. MPI Banda Aceh .....              | 34        |
| 4.3 Karakteristik Responden.....                        | 35        |
| 4.4 Hasil Pengujian Data.....                           | 37        |
| 4.4.1 Pengujian Intsrumen .....                         | 37        |
| 4.4.1.1 Pengujian Validitas .....                       | 37        |
| 4.4.1.2 Pengujian Reliabilitas .....                    | 38        |
| 4.4.2 Pengujian Asumsi Klasik.....                      | 39        |
| 4.4.2.1 Pengujian Normalitas.....                       | 39        |
| 4.4.2.2 Pengujian Multikolinearitas .....               | 40        |
| 4.4.2.3 Pengujian Heterokedastisitas .....              | 40        |
| 4.4.2.4 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda..... | 41        |
| 4.4.2.5 Koefisien Korelasi dan Determinasi .....        | 42        |
| 4.5 Pembahasan Hasil Penelitian .....                   | 42        |
| 4.6 Implikasi Hasil Penelitian .....                    | 43        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>                 | <b>45</b> |
| 5.1 Kesimpulan .....                                    | 45        |
| 5.2 Saran.....                                          | 46        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>                              | <b>47</b> |

## DAFTAR TABEL

|                                                  | <b>Halaman</b> |
|--------------------------------------------------|----------------|
| Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya .....            | 17             |
| Tabel 3.1 Horizon Waktu .....                    | 23             |
| Tabel 3.2 Pegawai PT. MPI .....                  | 24             |
| Tabel 3.3 Skala Pengukuran.....                  | 26             |
| Table 3.4 Operasional Variabel.....              | 26             |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden .....          | 35             |
| Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas.....               | 37             |
| Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas.....            | 38             |
| Tabel 4.4 One Sample Kolmogrov Smirnov Test..... | 40             |
| Tabel 4.5 Hasil uji Multikolinieritas .....      | 40             |
| Tabel 4.6 Coefficient.....                       | 41             |
| Tabel 4.7 Model Summary.....                     | 42             |
| Tabel 4. Ringkasan Pengujian Hipotesis.....      | 42             |

## DAFTAR GAMBAR

|                                    | <b>Halaman</b> |
|------------------------------------|----------------|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran..... | 20             |
| Gambar 4.1 Heterokedastisitas..... | 40             |

## DAFTAR LAMPIRAN

### Halaman

|                                |    |
|--------------------------------|----|
| Lampiran 1 Kuesioner.....      | 49 |
| Lampiran 2 Data Responden..... | 52 |
| Lampiran 3 Lampiran SPSS.....  | 53 |
| Lampiran 4 Uji F.....          | 67 |
| Lampiran 5 Uji T.....          | 69 |
| Lampiran 6 Uji R .....         | 71 |

**Analisis Motivasi Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT.  
Millennium Pharmacon International, Tbk Cabang Banda Aceh**

**FARHATUN NAURA  
NPM : 1802120203**

**Pembimbing : 1. Dr. Febyolla Presilawati, SE, MM  
2. Yuslaidar Yusuf, SE, M.Si**

**Abstrak**

Tujuan dalam penelitian merupakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan pengawasan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Millennium Pharmacon International, Tbk Cabang Banda Aceh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Millennium Pharmacon International, Tbk Cabang Banda Aceh, yaitu sebanyak 35 orang. Penelitian ini menggunakan penelitian survey, untuk mengumpulkan data, mendesain studi, mempersiapkan instrumen yang valid dan mengelola data serta menganalisis data. Hasil akhir dari penelitian ini diketahui bahwa motivasi kerja dan pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Millennium Pharmacon International, Tbk Cabang Banda Aceh. Berdasarkan hasil dari nilai koefisien korelasi R sebesar 53,6% kinerja karyawan mempunyai hubungan dengan motivasi kerja dan pengawasan PT. Millennium Pharmacon International, Tbk Cabang Banda Aceh. Nilai dari koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 2,88% yang artinya variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan pengawasan.

**Kata Kunci: Motivasi Kerja, Pengawasan, Kinerja Karyawan**

**Analysis of Work Motivation and Supervision of Employee Performance at  
PT. Millennium Pharmacon International, Tbk Banda Aceh Branch**

**FARHATUN NAURA  
NPM : 1802120203**

**Mentor : 1. Dr. Febyolla Presilawati, SE, MM  
2. Yuslaidar Yusuf, SE, M. Si**

**Abstract**

The purpose of this research is to find out how the influence of work motivation and supervision simultaneously and partially on the performance of employees at PT. Millennium Pharmacon International, Tbk Banda Aceh Branch. The method used in this research is multiple linear regression analysis. The population in this study were employees at PT. Millennium Pharmacon International, Tbk Banda Aceh Branch. that is as many as 35 people. This study uses survey research, to collect data, design studies, prepare valid instruments and manage data and analyze data. The final result of this study is that work motivation and supervision have a positive effect on the performance of employees of PT. Millennium Pharmacon International, Tbk Banda Aceh Branch. Based on the results of the correlation coefficient R of 53.6% employee performance has a relationship with work motivation and supervision of PT. Millennium Pharmacon International, Tbk Banda Aceh Branch. The value of the coefficient of determination R<sup>2</sup> is 2.88%, which means that the performance variable can be explained by the variables of work motivation and supervision.

**Keywords: Work Motivation, Supervision, Employee Performance**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuan. Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan pencapaian dari hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan, Abdurrahman (2019). Oleh karena itu, pencapaian target kerja seseorang yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas akan menunjukkan kinerja seseorang. Atas dasar penilaian dilakukan *review* bersama antara atasan dan bawahan untuk mengetahui apakah ada kesalahan dalam proses kinerja dan penurunan motivasi. Seberapa jauh tujuan tersebut dapat dicapai mencerminkan hasil kerja atau prestasi kerja sering kali dinyatakan sebagai kinerja organisasi dan performa organisasi.

Peran atasan juga sangat mempengaruhi kinerja dari bawahan untuk menghasilkan kinerja yang baik. PT. Millennium Pharmacon International, Tbk Cabang Banda Aceh yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Farmasi atau distributor obat. Perusahaan yang menyediakan berbagai obat dan alat medis. PT. Millennium Pharmacon International, Tbk Cabang Banda Aceh memiliki 32 cabang yang berkantor pusat di Jakarta Pusat. Perusahaan ini memberikan pelayanan yang optimal untuk menyalurkan segala macam obat dan alat medis yang dibutuhkan oleh apotik dan rumah sakit. Maka dari itu, setiap karyawan memiliki *job desk* sendiri dalam menjalankan tugas mereka masing-masing. Motivasi serta peran atasan sangat diperlukan oleh setiap karyawan dalam

menjalankan tugas mereka sehingga dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas. Hafidzi dkk (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi yang didapatkan bisa menjadi pembangkit kinerja yang berkualitas dan membuat karyawan dapat bekerja dengan semaksimal mungkin. Karena, motivasi sangat berperan untuk hasil kinerja yang lebih baik. Baiknya motivasi yang didapatkan dilingkungan kerja, maka akan sebaik pula kinerja yang dihasilkan. Bukan hanya itu, pengawasan atasan juga sangat berpengaruh untuk hasil kinerja karyawan. Siagian (2018 : 258) pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Kebijaksanaan yang diberikan oleh atasan dapat menjadi penunjang semangat kerja karyawan, tanpa adanya motivasi dan rencana kedepannya untuk hasil yang maksimal. Maka, segala sesuatunya tidak akan menghasilkan sesuai keinginan.

Dengan bekerja team, motivasi serta peran dari atasan yang bisa membuat kinerja maksimal. Survey dilakukan pada karyawan PT. MPI sebanyak 12 orang, bahwasanya penilaian kinerja karyawan yang dilakukan dalam perusahaan yaitu dengan cara melihat kinerja setiap karyawannya dari pencapaian target dan sales yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap karyawan mempunyai target tersendiri untuk mencapai hasil yang diinginkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, atasan memberikan penilaian atas pencapaian yang telah dicapai oleh

karyawannya dengan memberikan insentif atau komisi apabila karyawannya bisa bekerja dengan baik. Maka, itu bisa menjadi motivasi bagi karyawan lain yang belum kerja maksimal. Sehingga, setiap pencapaian yang dilakukan oleh karyawan terhadap perusahaan, diberikan insentif atau penghargaan sesuai pencapaian yang mereka berikan ke perusahaan.

Fenomena yang peneliti temukan dalam penelitian ini yaitu untuk mendapatkan pencapaian sesuai keinginan atasan dan perusahaan, karyawan meemrlukan tenaga ekstra untuk mencapai tujuan tersebut. Sehingga, benar-benar bekerja secara team dan tidak bisa bekerja secara individu dalam mencapai target yang telah diberikan. Peran atasan sangat mempengaruhi hasil dari pencapaian karyawan, karena karyawan membutuhkan dorongan dari atasan untuk pencapaiannya dalam bekerja. Atasan merupakan nahkoda dalam berperang arti lain ketua dalam pencapaian suatu keberhasilan. Antara karyawan dan atasan saling berkaitan satu sama lain, maka dari itu kerjasama sangat diperlukan dalam menghasilkan atau mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Strategi dan target perlu diatur sedemikian rupa, dalam mencapai kesuksesan. Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti ingin menelaah lebih dalam mengenai **“Analisis Motivasi Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Millennium Pharmacon Internasional, Tbk Cabang Banda Aceh”**.

## **1.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan pengawasan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Millennium Pharmacon International, Tbk Cabang Banda Aceh.

2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Millennium Pharmacon International, Tbk Cabang Banda Aceh?
3. Bagaimana pengaruh pengawasan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Millennium Pharmacon International, Tbk Cabang Banda Aceh?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dalam, maka tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan pengawasan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Millennium Pharmacon International, Tbk Cabang Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Millennium Pharmacon International, Tbk Cabang Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengawasan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Millennium Pharmacon International, Tbk Cabang Banda Aceh.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat berguna:

1. Manfaat Teoritis / Akademis
  - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian dalam melihat konsistensi hasil penelitian sehingga bermanfaat serta bisa dijadikan pembandingan dari hasil penelitian sejenis dan bisa menjadi bahan

referensi lebih lanjut untuk pengembangan ilmu pengetahuan ekonomi, khususnya pada bidang ilmu manajemen. Serta dapat mengembangkan lagi variabel yang berhubungan dengan pencapaian dalam kinerja.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan perbandingan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan analisis kinerja yang meliputi motivasi dan pengawasan.
- b. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk mendorong pihak manajemen untuk bisa menjadi lebih baik lagi serta pelayanan kepada customer bisa ditingkatkan.

### 1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian adalah analisis motivasi kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. Millennium Pharmacon Internasional, Tbk Cabang Banda Aceh.

## **BAB II**

### **TINJAUAN KEPUSTAKAAN**

#### **2.1. Kinerja Karyawan**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau instansi perusahaan. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi perusahaan yang tertuang dalam strategi suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atas kecakapan, ketelitian, kelihaiannya, usaha dan kesempatan yang diberikan kepadanya. Abdurrahman (2019). Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas.

Kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Menurut Mahsun (2019) kinerja karyawan merupakan suatu gambaran yang mengenai tingkatan pencapaian dalam pelaksanaan satu kegiatan atau program serta kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi yang telah tertuang dalam strategi suatu organisasi. Dalam mencapai hasil yang maksimal, diperlukan tanggung jawab yang begitu besar, sehingga kinerja dan hasil yang

didapatkan sesuai harapan dan keinginan organisasi atau perusahaan. Darmadi (2018: 34) kinerja karyawan adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.

Kinerja karyawan bisa dikatakan baik dan memuaskan apabila apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan kinerja karyawan menurut Afandi (2018) merupakan *performance* sebagai kata benda (*noun*), yang artinya hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Perbaikan kinerja karyawan baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Maltis dalam (Rafiq, 2019). Maka dari itu, dalam mengerjakan atau menjalankan tugas harus benar-benar dengan teliti dan baik. Tanpa harus melakukan kecurangan demi mendapatkan hasil yang berkualitas. Kualitas dan kuantitas karyawan dapat dilihat dari hasil kinerja yang diberikan serta tanggung jawabnya terhadap pekerjaan. Sedangkan menurut Kasmir (2019:182) kinerja karyawan merupakan hasil dari kinerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

### 2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja dalam organisasi memiliki standar kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Menurut Sutrisno (2019: 15), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efesiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, dikatakan efektif bila tujuan telah tercapai, dan dikatakan efisien apabila kinerja memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab.

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3. Displin.

displin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Displin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Menurut (Afandi, 2018) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang diantaranya:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan seorang karyawan yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja, suatu kemauan dari karyawan untuk peningkatan kinerja karyawan.
4. Kompetensi, suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan.
5. Fasilitas kerja, sesuatu yang menunjang pekerjaan karyawan yang disediakan oleh perusahaan.
6. Budaya kerja, suatu kebiasaan yang ada di perusahaan dan dilakukan secara berulang-ulang.
7. Kepemimpinan, sikap memimpin untuk pengarahan dan pengendalian karyawan.
8. Disiplin kerja, sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi.

### **2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2019:208-210) terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yang di antaranya:

1. Kualitas (mutu), merupakan suatu tungkatan dimana hasil atau proses penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik sempurna. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, begitu pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.
2. Kuantitas (jumlah), merupakan pengukuran kinerja yang dapat dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh setiap karyawan.
3. Waktu (jangka waktu), untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikannya, artinya ada pekerjaan yang mempunyai batas waktu minimal dan maksimal yang harus di penuhi.
4. Kerja sama antar karyawan, hubungan ini dering juga dibilang sebagai hubungan antar perorangan. Dalam hubungan tersebut diukur mampukah

karyawan untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.

5. Penekanan biaya, setiap biaya yang dikeluarkan untuk aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan, artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut dapat dijadikan acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
6. Pengawasan, ini dilakukan agar karyawan memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya, jika terjadi suatu penyimpangan akan dapat memudahkan untuk melakukan perbaikan dan koreksi secepatnya.

## **2.2. Motivasi Kerja**

### **2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja**

Dalam suatu organisasi atau perusahaan motivasi kerja sangatlah penting guna berjalanya suatu pekerjaan sesuai dengan keinginan. Sehingga, motivasi kerja yang didapatkan tersebut bisa dijadikan patokan untuk menghasilkan kinerja atau pencapaian sesuai keinginan dan harapan. Motivasi kerja merupakan energi yang besar untuk karyawan atau pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, semakin baik lingkungan sekitarnya maka semakin baik pula motivasi atau semangat kerja yang didapatkan oleh karyawan atau pegawai. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan secara psikis yang dapat mengarahkan perilaku seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, Sulila (2019). Menurut Stefan Invanko dalam (Hamli, 2018) motivasi kerja merupakan sebuah keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan.

Setiap pekerjaan yang dilakukan dengan baik dan hasil yang memuaskan tidak terlepas dari motivasi atau lingkungan tempat dia bekerja. Sama halnya dengan semangat kerja, semakin semangat seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Maka akan semakin bagus motivasi kerja yang didapatkan oleh

karyawan tersebut. Dan itu akan berdampak dengan hasil kinerja mereka. Sari dkk (2018) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah sebagai magnet atau pendorong bagi seorang karyawan dalam menyelesaikan atau melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, serta merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Emosional yang dapat dikontrol dalam bekerja, merupakan suatu hal yang sangat penting. Karena, apabila seseorang bekerja dengan emosional yang dapat terkontrol maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Mengerjakan sesuatu dengan emosional yang tidak terkontrol, maka akan berdampak pada hasil kinerja yang diberikan.

Menurut Sedarmayanti (2017: .154) motivasi kerja merupakan kekuatan yang dapat mendorong seseorang untuk menghasilkan semangat kerja dan kinerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Serta motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan/semangat kerja karyawan dalam mengerjakan tanggung jawabnya. Motivasi kerja menurut syahyuti (2010) adalah pemberian daya pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Sehingga dengan mendorong seseorang dalam arti lain member semangat dan contoh yang baik, maka akan menjadikan orang lain tetap semangat dan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

### **2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Adapun menurut Afandi (2018) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan hidup Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan

sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan masa depan Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.
3. Kebutuhan harga diri Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semangkin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semangkin tinggi pula prestasinya.
4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

### **2.2.3 Indikator Motivasi Kerja**

Beberapa indikator motivasi kerja menurut pendapat Fasha & Lestari (2019) yaitu:

1. Kebutuhan untuk berprestasi, yaitu keinginan untuk mencapai prestasi di dalam perusahaan.
2. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu keinginan untuk mencapai jabatan tertentu yang diinginkan pegawai.
3. Kompensasi, yaitu keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang ditawarkan perusahaan dengan syarat pencapaian tertentu yang ditetapkan perusahaan.
4. Kebijakan Pimpinan, yaitu bagaimana pimpinan dapat memberikan kebijakan yang memotivasi karyawan agar mau bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut Syahyuti (2010:93), indikator untuk mengukur motivasi kerja, yaitu diantaranya:

1. Dorongan mencapai tujuan.

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

2. Semangat kerja.

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3. Inisiatif kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.

4. Kreatifitas

Kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasikombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

5. Rasa Tanggung Jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

## **2.3 Pengawasan**

### **2.3.1 Pengertian Pengawasan**

Pengawasan merupakan suatu hal yang pasti didapatkan di setiap tempat, apalagi dalam organisasi dan perkantoran. Pengawasan ini dilakukan guna melancarkan dan mengontrol setiap pekerjaan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Menurut Siagian (2018 : 258) pengawasan merupakan suatu

upaya pengamatan dalam pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin dapat terlaksananya berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan Robbin dalam Mukarom (2018: 156) mendefinisikan pengawasan adalah suatu proses aktivitas yang sangat mendasar sehingga membutuhkan seorang manajer untuk menjalankan tugas dan pekerjaan organisasi.

Peran atasan disini sangat dibutuhkan untuk kelangsungan hasil yang akan dicapai oleh setiap karyawan. Semakin sering dan baik pengawasan yang dilakukan atau diberikan oleh atasan kepada karyawan. Maka akan semakin baik pula hasil yang akan diberikan karyawan untuk organisasi atau perusahaan ditempat dia bekerja. Menurut LAN (Amstrong) dalam Satriadi (2016: 289) pengawasan adalah suatu proses kegiatan seorang pimpinan untuk menjamin agar pelaksanaan kegiatan organisasi sesuai dengan rencana, kebijaksanaan, dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan yang sering dilakukan oleh atasan, maka akan membuat karyawan semangat dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya. Atasan yang memperhatikan bawahan, akan lebih mudah dalam menyelesaikan masalah atau keluhan yang diberikan karyawan atau bawahan.

Menurut Daulay (2017: 218) pengawasan adalah usaha sistemik untuk menetapkan standard pelaksanaan dengan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standard yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang dimiliki perusahaan telah

dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Dengan arti lain, setiap pekerjaan yang didasari dengan rencana, strategi serta merancang system untuk mencapai tujuan yang diinginkan akan mendapatkan hasil yang maksimal dan sesuai keinginan dan harapan.

### **2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan**

Menurut Handoko (2017: 254), faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan, diantaranya yaitu:

1. Perubahan lingkungan organisasi. Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru, diketemukannya bahan baku baru, adanya peraturan pemerintah baru dan sebagainya. Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.
2. Peningkatan kompleksitas organisasi. Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profitabilitas tetap terjaga, penjualan eceran pada para penyalur perlu dianalisis dan dicatat secara tepat.
3. Kesalahan-kesalahan. Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. Tetapi kebanyakan anggota organisasi sering membuat kesalahan-kesalahan memesan barang atau komponen yang salah, membuat penentuan harga yang terlalu rendah, masalah-masalah didiagnosa secara tidak tepat.
4. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang. Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya, tanggung jawab atasan itu tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan.

Tanpa sistem tersebut, manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

### 2.3.3 Indikator Pengawasan

Menurut Handoko (2017: 99) ada beberapa indikator dalam proses pengawasan, yaitu :

1. Penetapan standar.
2. Penentuan pengukuran/ penilaian pekerjaan.
3. Pengukuran pelaksanaan pekerjaan.
4. Perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan.
5. Perbaikan atas penyimpangan

Menurut Robbins and Coulter dalam Satriadi (2016: 290) terdapat empat indikator pengawasan, yang diantaranya:

1. Menetapkan standar  
Standar yakni penetapan patokan (target) atau hasil yang diinginkan, untuk dapat dilakukan sebagai perbandingan hasil ketika berlangsungnya kegiatan organisasi. Standar juga merupakan batasan tentang apa yang harus dilakukan dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan dan target organisasi.
2. Pengukuran (Measurement)  
yakni proses yang berulang-ulang dilakukan dan terus menerus dan benar, baik intensitasnya dalam bentuk pengukuran harian, mingguan, atau bulanan sehingga tampak yang diukur antara mutu dan jumlah hasil.
3. Membandingkan (Compare)  
Adalah membandingkan hasil yang dicapai dengan target atau standar yang telah ditetapkan, mungkin kinerja lebih tinggi atau lebih rendah atau sama dengan standar.
4. Melakukan tindakan (Action)  
Adalah keputusan mengambil tindakan koreksi-koreksi atau perbaikan. Bilamana telah terjadi penyimpangan (deviasi) antara standar dengan

realisasi perlu melakukan tindakan follow-up berupa mengoreksi penyimpangan yang terjadi.

## **2.4 Penelitian Sebelumnya**

Hayatul Fadri (2017) *“Analisis Kinerja Karyawan Pada Pt Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang”*. Penelitian ini dilakukan di PT Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang beralamat di Jalan M. Yamin Nomor 100. Hasilnya menunjukkan bahwa secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan lingkungan kerja secara parsial signifikan berpengaruh pada kinerja pegawai.

Gadis, dkk (2018) *“Analisis Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, Cabang Cendrawasih Makassar”*. Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dimiliki. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana penilaian kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Cendrawasih Makassar, dengan pendekatan kualitatif, dan menggunakan instrumen melalui wawancara, observasi dan telaah dokumen. Sedangkan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan telaah dokumen. Teknik pengolahan data dengan menggunakan analisis deskriptif. Hasil penelitian bahwa karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan rata-rata sudah bekerja sesuai dengan yang ditargetkan dan sudah mampu meningkatkan pencairan kredit. Ditinjau dari aspek kualitas pekerjaan, masih rendahnya tingkat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan dan selain itu setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditentukan. Ditinjau dari aspek ketepatan waktu, karyawan telah memiliki kemampuan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan secara tepat waktu. Ditinjau dari aspek kehadiran, bahwa tingkat kehadiran

karyawan yang relatif tinggi karena karyawan tepat waktu masuk kantor. Sedangkan ditinjau dari kemampuan kerjasama. Dimana dalam penelitian ini diperoleh temuan bahwa karyawan dalam melakukan pekerjaan selalu menjalin kerjasama dengan rekan kerja lainnya dan selain itu adanya tim kerja serta adanya jalinan hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan.

Adityana (2019) "*Analisis kinerja karyawan (studi kasus pada cv. Restu di kota banjar)*". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan dengan variabel intervening motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Restu, Kota Banjar. Hasil penelitian adalah hipotesis pertama ditolak. Hipotesis kedua ditolak. Hipotesis ketiga ditolak. Hipotesis keempat ditolak. Hipotesis kelima ditolak. hipotesis keenam ditolak. Hipotesis Ketujuh diterima. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah: 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja; 2) Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja; 3) Disiplin kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja; 4) Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; 5) Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; 6) Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; 7) Disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Aditya, dkk (2021) "*Analisis Kinerja Pegawai Kantor Di Pt Petronika Kabupaten Gresik*". Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai PT. Petronika adalah faktor individu dan faktor organisasi. Faktor yang paling besar

pengaruhnya terhadap kinerja pegawai PT. Petronika selama 1 bulan adalah di rata rata menengah kebawah. Hasil penelitian kinerja pegawai kantor PT. PEtronika selama 1 bulan berkinerja rendah. Peningkatan kualitas SDM akan meningkatkan kemampuan teknis pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga kinerja pegawai meningkat.

Julianti, dkk (2021) “ *Analisis Kinerja Karyawan di PT. Intan Pariwisata Klaten*” . Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan, disiplin, dan kepuasan kerja semuanya memiliki pengaruh sebesar 42,5% terhadap kinerja karyawan. Sebagai perbandingan, 57,5% dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi kerja, pengaruh kompensasi kerja. Berdasarkan paparan sebelumnya, maka hasil penelitian sebelumnya secara ringkas dapat dilihat di Tabel 2.1.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Sebelumnya**

| No | Judul,<br>Peneliti,Tahun                                                                                       | Metode<br>Penelitian     | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                     | Persamaan            | Perbedaan                                                                                                  |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang . Hayatul Fadri (2017)             | Analisis Linier Berganda | Hasilnya menunjukkan bahwa secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan lingkungan kerja secara parsial signifikan berpengaruh pada kinerja pegawai. | Motivasi dan Kinerja | Memiliki Variabel Lingkungan Kerja                                                                         |
| 2  | Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk, Cabang Cendrawasih Makassar . Gadis, dkk (2018) | Analisis Linier Berganda | Karyawan dalam melakukan pekerjaan selalu menjalin kerjasama dengan rekan kerja lainnya dan selain itu adanya tim kerja serta adanya jalinan hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan.                        | Kinerja              | Memiliki variabel jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan Kerjasama |
| 3  | Analisis Kinerja Karyawan (studi kasus pada CV Restu Di Kota Banjar). Adityana (2019)                          | Analisis Linier Berganda | Secara parsial motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan, berpengaruh positif dan tidak signifikan.                                                                                                                     | Kinerja dan motivasi | Memiliki variabel disiplin kerja, kepemimpinan                                                             |
| 4  | Analisis Kinerja Pegawai Kantor Di PT. Petronika Kabupaten                                                     | Analisis Linier Berganda | Kinerja pegawai kantor PT. PEtronika selama 1 bulan berkinerja rendah. Peningkatan kualitas SDM                                                                                                                      | Kinerja              | Memiliki variabel Kantor dan petronika                                                                     |

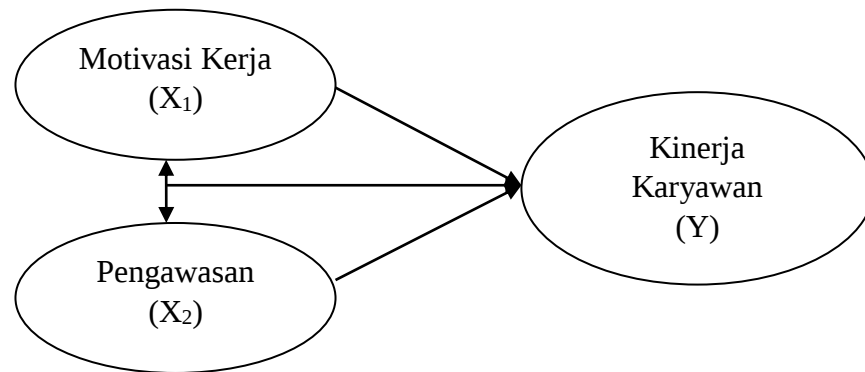
**Tabel Lanjutan 2.1**

| No | Judul,<br>Peneliti,Tahun                                                      | Metode<br>Penelitian     | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                           | Persamaan | Perbedaan                                                               |
|----|-------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------------------------------------------------------------------|
|    | Gresik, Aditya, dkk (2021)                                                    |                          | akan meningkatkan kemampuan teknis pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga kinerja pegawai meningkat.                                                                                                                                                                |           |                                                                         |
| 5  | Analisis Kinerja Karyawan di PT. Intan Pariwara Klaten . Julianti, dkk (2021) | Analisis Linier Berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan, disiplin, dan kepuasan kerja semuanya memiliki pengaruh sebesar 42,5% terhadap kinerja karyawan. Sebagai perbandingan, 57,5% dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi kerja, pengaruh kompensasi kerja. | Kinerja,  | Memiliki perbedaan variable Beban Kerja, Lingkungan, Disiplin, Kepuasan |

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik serta dapat tercapainya tujuan yang diinginkan. Maka, peran dari atasan sangat berpengaruh terhadap hasil dari kinerja karyawan. Atasan yang peduli dengan karyawan, merupakan atasan yang membangkitkan motivasi karyawan untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik. Semakin sering atasan memperhatikan karyawan, semakin meningkat motivasi karyawan untuk mencapai target yang telah diberikan kepadanya. Sehingga, hasil yang dicapai, sesuai dengan sasaran dan target yang telah diberikan kepada setiap karyawan. Karyawan yang mendapatkan motivasi dari atasan, maka akan menghasilkan kinerja diluar targetnya. Berdasarkan paparan hubungan antara motivasi kerja, pengawasan terhadap kinerja karyawan maka secara ringkas hubungan tersebut dapat dilihat pada gambar 2.1.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



*Sumber : Berdasarkan peneliti Terdahulu*

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018: 64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan didasarkan pada teori yang relevan, belum pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Diduga motivasi kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Millenium Pharmacon International, Tbk Cabang Banda Aceh.

H<sub>2</sub> : Diduga motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Millenium Pharmacon International, Tbk Cabang Banda Aceh.

H<sub>3</sub> : Diduga pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Millenium Pharmacon International, Tbk Cabang Banda Aceh.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Desain penelitian melibatkan serangkaian pilihan yang sangat tergantung seberapa hati-hati peneliti memilih berbagai alternatif desain yang dapat memenuhi tujuan dari penelitian. Dalam suatu penelitian, peneliti harus menentukan metode yang akan digunakan dalam penelitian tersebut. Sugiyono (2019:2) mengemukakan bahwa metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.

##### **3.1.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini merupakan untuk menguji hipotesis yang dikembangkan berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu.

##### **3.1.2 Jenis Penelitian**

Metode penelitian merupakan prosedur atau cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu, Menurut (Resseffendi 2010:33) mengatakan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggunakan observasi, wawancara atau angket mengenai keadaan sekarang ini, mengenai subjek yang sedang kita teliti. Melalui angket dan sebagainya kita mengumpulkan data untuk menguji hipotesis atau menjawab suatu pertanyaan. Menurut Sugiyono (2017:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan ciri-ciri ilmiah

untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan dalam pendekatan kuantitatif.

Untuk pendekatan penelitian dalam skripsi ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif , seperti yang dikemukakan (Sugiyono 2017:8) bahwa metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk mengaju hipotensis yang telah ditetapkan. Pendekatan kuantitatif ini digunakan oleh peneliti untuk mengukur tingkat keberhasilan dalam analisis motivasi kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

### **3.1.3 Horizon Waktu Studi**

Horizon waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cross Sectional* (data dikumpulkan berdasarkan periode waktu tertentu). Data yang dikumpulkan hanya sekali dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian baik dalam periode harian, mingguan atau bulanan, Sekaran & Bougie (2018). Adapun jadwal rencana kegiatan penulisan dan penelitian proposal ini dapat dilihat dalam Tabel 3.1, waktu penelitian ini diawali mulai tanggal april 2022 sampai dengan selesai.

**Tabel 3.1**  
**Rencana Jadwal Penulisan dan Penelitian**

| Keterangan               | April 2022 | April 2022 | Mei 2022 | Juli 2022 | Juli 2022 | Agustus 2022 |
|--------------------------|------------|------------|----------|-----------|-----------|--------------|
| Pengajuan Judul Proposal |            |            |          |           |           |              |
| Survei Awal              |            |            |          |           |           |              |
| Penyusunan Proposal      |            |            |          |           |           |              |
| Seminar Proposal         |            |            |          |           |           |              |
| Pembagian Kuesioner      |            |            |          |           |           |              |
| Penyusunan Skripsi       |            |            |          |           |           |              |
| Sidang                   |            |            |          |           |           |              |

### 3.1.4 Unit Analisis

Menurut Sekaran & Bougie (2018) unit analisis adalah tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama tahap analisis data berlangsung. Unit analisis dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Millennium Pharmacon International, Tbk Cabang Banda Aceh.

## 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

### 3.2.1 Populasi

Menurut Sugioyono (2017:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT. Millenium Pharmacon International, Tbk cabang Banda Aceh yang jumlahnya sebanyak 35 orang.

### 3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel menurut Sugiyono (2018:81) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Jadi, berdasarkan pendapat di atas sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari pada sampel yaitu sebanyak 35 responden. Tabel 3.2 karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Karyawan PT. Millennium Pharmacon International,Tbk**  
**Cabang Banda Aceh**

| NO     | Nama Bagian                   | Pegawai |   |        | Ket |
|--------|-------------------------------|---------|---|--------|-----|
|        |                               | L       | P | Jumlah |     |
| 1      | 2                             | 3       | 4 | 5      | 6   |
| 1      | Kepala Cabang                 | 1       | 0 | 1      |     |
| 2      | Admin                         | 0       | 1 | 1      |     |
| 3      | Bfo                           | 0       | 1 | 1      |     |
| 4      | Admin Kasir                   | 0       | 1 | 1      |     |
| 5      | Marketing                     | 15      | 0 | 15     |     |
| 6      | SPV                           | 2       | 0 | 2      |     |
| 7      | Kepala Gudang                 | 0       | 1 | 1      |     |
| 8      | Staf Gudang                   | 9       | 0 | 9      |     |
| 9      | OB                            | 1       | 0 | 1      |     |
| 10     | Chieff Collector              | 1       | 0 | 1      |     |
| 11     | Apoteker Dan Asisten Apoteker | 1       | 1 | 2      |     |
| Jumlah |                               | 30      | 5 | 35     |     |

### 3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang relevan dalam penelitian ini maka dilakukan wawancara yang dibantu dengan instrument penelitian yaitu kuesioner yang diberikan kepada responden, pengamat langsung, serta studi kepustakaan.

Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dilakukan dengan mengajukan pertanyaan kepada pihak yang bersangkutan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Menurut Sugiyono (2017:206) analisis statistik deskripsi adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisas. Nilai tersebut kemudian akan dijadikan variabel penilaian. Bobot jawaban responden diberikan nilai dapat dilihat pada tabel 3.3:

**Tabel 3.3**  
**Skala Pengukuran**

| No | Pilihan Jawaban     | Nilai Skor |
|----|---------------------|------------|
| 1  | Sangat Tidak Sesuai | 1          |
| 2  | Tidak Sesuai        | 2          |
| 3  | Kurang Sesuai       | 3          |
| 4  | Sesuai              | 4          |
| 5  | Sangat Sesuai       | 5          |

### 3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2018:39) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (variabel independen) dan variabel terikat (variabel dependen). Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan *construct*, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik. Variabel penelitian terdiri dari satu

variabel dependent yaitu kinerja karyawan dan juga variabel independent motivasi kerja dan pengawasan. Definisi indikator, skala dan item dari masing-masing pernyataan yang mewakili indikator motivasi, pengawasan, dan kinerja dari masing-masing variabel dijelaskan pada tabel 3.4.

**Tabel 3.4**  
**Operasional Variabel**

| No                 | Variabel                         | Definisi Variabel                                                                                                                                                                                                              | Indikator                                                                                                                                                                                                      | Ukuran | Skala    | Item  |
|--------------------|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|----------|-------|
| <b>Dependent</b>   |                                  |                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                |        |          |       |
| 1                  | Kinerja Karyawan (Y)             | Kinerja karyawan merupakan hasil dari kinerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kasmir (2019:182)                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas</li> <li>• Kuantitas</li> <li>• Waktu</li> <li>• Kerja sama antar karyawan</li> <li>• Penekanan biaya</li> <li>• Pengawasan Kasmir (2019:208-210)</li> </ul> | 1-6    | Interval | A1-A6 |
| <b>Independent</b> |                                  |                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                |        |          |       |
| 2                  | Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> ) | Motivasi kerja adalah pemberian daya pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Syahyuti (2010)                                                                                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dorongan mencapai tujuan</li> <li>• Semangat kerja</li> <li>• Inisiatif kreatifitas</li> <li>• Kreatifitas</li> <li>• Rasa tanggung jawab Syahyuti (2010)</li> </ul>  | 1-5    | Interval | B1-B5 |
| 3                  | Pengawasan (X <sub>2</sub> )     | Pengawasan adalah suatu proses kegiatan seorang pimpinan untuk menjamin agar pelaksanaan kegiatan organisasi sesuai dengan rencana, kebijaksanaan, dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan. Menurut Satriadi (2016: 289) | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menetapkan standard.</li> <li>• Pengukuran</li> <li>• Membandingkan</li> <li>• Melakukan tindakan Satriadi (2016: 290)</li> </ul>                                     | 1-4    | Interval | C1-C4 |

### 3.5 Teknik Analisis Data

Metodelogi penelitian yang dipakai adalah multi metodelogi, sehingga sebenarnya tidak ada metodelogi yang khusus. Tujuan penelitian kuantitatif

adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan hipotesis yang dikaitkan dengan fenomena alam. Penelitian kuantitatif banyak digunakan untuk menguji suatu teori, untuk menyajikan suatu fakta atau mendeskripsikan statistik, untuk menunjukkan hubungan antar variabel, dan ada pula yang bersifat mengembangkan konsep, mengembangkan pemahaman atau mendeskripsikan banyak hal, baik itu dalam ilmu-ilmu alam maupun ilmu-ilmu sosial.

Untuk mencapai tujuan penelitian, maka perlu dirumuskan metode analisis data untuk menentukan model alat analisis dan rancangan pengujian hipotesis. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *regresi linear* berganda dengan bantuan *software Statistical Package for the Social Science* (SPSS) dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
- $\alpha$  = Konstanta/*intercept* (nilai Y' apabila X= 0)
- $\beta$  = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)
- X<sub>1</sub> = Motivasi Kerja
- X<sub>2</sub> = Pengawasan
- e = *Epsilon (error term)* kesalahan / gangguan.

### 3.6. Pengujian Instrumen

#### 3.6.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:177), uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Validitas sebagai salah satu derajat ketepatan atau keandalan pengukuran instrumen mengenai isi pertanyaan atau pernyataan. Penentuan validitas didasarkan atas perbandingan nilai korelasi yang diperoleh antara skor item dengan skor total item, dengan nilai kritis korelasi *product moment* (r tabel). Apabila nilai korelasi

hitung ( $r$  hitung) lebih besar bila dibandingkan dengan nilai  $r$  table pada tingkat keyakinan 95% dapat diartikan bahwa item-item pertanyaan tersebut valid.

### **3.6.2 Uji Reliabilitas**

Menurut Sujarweni dan Endrayanto (2012: 186) reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pertanyaan. Koefisien tersebut minimum yang dapat diterima diatas 0.60.

## **3.7 Pengujian Asumsi Klasik**

Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Masing-masing dasar pengujian tersebut dijelaskan dalam sub bab dibawah ini.

### **3.7.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ini variabel responden maupun variabel independen atau ketiganya mempunyai distribusi normal atau tidak, dan apabila ketiga variabel tersebut mendistribusi nilai normal maka uji t maupun uji f dapat dilakukan.

### **3.7.2 Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat terdapatnya kaitan yang erat antara variabel bebas atau tidak. Salah satu syarat dalam penggunaan analisis yaitu tidak ada masalah multikolinearitas atau di antara variabel tidak memiliki pola tertentu kriteria multikolinearitas menurut Idris (2010: 84), yaitu jika angka

VIF sekitar 1, maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas. Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS versi 16.0 bahwa nilai VIF berada sekitar 1 yaitu sebesar 1,196, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi hubungan antara variabel motivasi kerja dan pengawasan.

### 3.7.3 Uji Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas.

### 3.8 Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Jika  $\beta_1, \beta_2 = 0$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel  $X_1$  dan  $X_2$  (motivasi kerja dan pengawasan) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel  $Y$  (kinerja karyawan) pada PT. Millenium Pharmacon International, Tbk cabang Banda Aceh.
- Jika  $\beta_1, \beta_2 \neq 0$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel  $X_1$  dan  $X_2$  (motivasi kerja dan pengawasan) secara simultan berpengaruh terhadap variabel  $Y$  (kinerja karyawan) pada PT. Millenium Pharmacon International, Tbk cabang Banda Aceh.
- Jika  $\beta_1 = 0$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel  $X_1$  (motivasi kerja) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel  $Y$  (kinerja karyawan) pada PT. Millenium Pharmacon International, Tbk cabang Banda Aceh.

- Jika  $\beta_1 \neq 0$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel  $X_1$  (motivasi kerja) secara parsial berpengaruh terhadap variabel  $Y$  (kinerja karyawan) pada PT. Millenium Pharmacon International, Tbk cabang Banda Aceh.
- Jika  $\beta_2 = 0$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel  $X_2$  (pengawasan) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel  $Y$  (kinerja karyawan) pada PT. Millenium Pharmacon International, Tbk cabang Banda Aceh.
- Jika  $\beta_2 \neq 0$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel  $X_2$  (pengawasan) secara parsial berpengaruh terhadap variabel  $Y$  (kinerja karyawan) pada PT. Millenium Pharmacon International, Tbk cabang Banda Aceh.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Sejarah Singkat PT. Millennium Pharmacon International, Tbk**

Millennium Pharmacon International Tbk (sebelumnya NVPD Soedarpo Corporation Tbk) (SDPC) didirikan 20 Oktober 1952 dengan nama N.V. Perusahaan Dagang Soedarpo Corporation dan mulai beroperasi secara komersial pada tanggal 20 Oktober 1952. Kantor pusat SDPC berlokasi di Panin Bank Centre Lantai 9, Jl. Jenderal Sudirman, Senayan, Jakarta 10270. Bisnis ini adalah usaha pertama Soedarpo sebelum ia memiliki perusahaan pelayaran Samudera Indonesia. Dengan modal Rp 100.000, Soedarpo terjun ke bisnis karena merasa bisnis penting bagi penentuan kebijakan negara, terutama bagi membebaskan bangsa dari pengaruh asing. Usaha awalnya saat itu adalah impor kertas, alat-alat kantor, dan beras serta tepung karena menurutnya itulah bisnis yang ia ketahui saat itu.

Soedarpo sendiri mengakuisisi beberapa hak impor tersebut dari *partner* lamanya, yaitu Zorro Corp. milik seorang WNA bernama Matthew Fox. Ia lalu bekerjasama mengelola bisnisnya dengan Fox, yang saat itu memang terpaksa karena perusahaan lamanya tidak bisa membangun bisnis saat itu karena dimiliki WNA. Merek-merek yang sempat diimpornya antara lain Dodge, Wiliys Jeep, RCA dan Remington. Pada masa Orde Baru, bisnis Soedarpo pun berkembang dengan terjun ke sektor lain, terutama teknologi informasi yang merupakan pengembangan dari bisnis importir alat kantor sebelumnya. Bisnis ini dipegang oleh PT Sumber Daya Praweda Indonesia dan PT Praweda Ciptakarsa Informatika, yang mulai dikembangkan dari 1985-1988. Awalnya, usaha

Soedarpo Corp di bidang ini cukup sukses, terbukti dari dipercayainya perusahaan ini oleh sejumlah perusahaan teknologi besar seperti Unisys untuk menjadi agen produk-produknya di Indonesia.

Pada tanggal 21 Februari 1990, nama perusahaan disederhanakan menjadi PT Soedarpo Corporation, dan pada 7 Mei di tahun yang sama, PT Soedarpo melepas 38,46% sahamnya ke masyarakat di Bursa Efek Jakarta (kini BEI). Kode SDPC sendiri berasal dari singkatan nama perusahaan saat itu. PT Soedarpo kemudian berkembang juga sebagai distributor perusahaan farmasi, menjadi satu dari 10 distributor terbesar di Indonesia saat itu. 60% pendapatannya kemudian berasal dari farmasi, dan perusahaan ini menjadi distributor bagi 7 perusahaan farmasi, termasuk Merek. Akan tetapi, di saat yang sama, bisnis impor dan keagenan produk IT sendiri mulai mengalami penurunan, menyebabkan keuangannya berubah dari untung Rp 2 miliar pada 1992 menjadi rugi Rp 4,7 miliar pada 1995. Merger dua anak usahanya di bidang IT, PT Praweda dan PT Sumber Daya pun, kurang berhasil menghadapi tantangan yang ada di bidang komputer, termasuk pesaing baru. Malahan, keuntungannya makin sulit menutupi kerugian di bisnis tersebut.

Akibat kondisi keuangan yang semakin memburuk, pada Juni 1997, Soedarpo Sastrosatomo terpaksa menjual saham perusahaannya itu kepada BUMN keuangan, PT Danareksa sebesar Rp 15,8 miliar. Danareksa sendiri menargetkan dalam 1-2 tahun PT Soedarpo sudah bisa untung kembali, dan kemudian mulai memfokuskan bisnisnya pada farmasi karena dianggap lebih menguntungkan. Danareksa sendiri membeli 51% saham Soedarpo, meningkatkan kepemilikan dari sebelumnya yang cukup kecil. Keluarga Soedarpo sendiri hanya

mendapat 15% saham setelah penjualan, dan kemudian membangun bisnis komputer/IT-nya kembali dengan perusahaan lain. Saham keluarga Soedarpo pun makin mengecil dengan penjualan sahamnya ke Danareksa pada 30 November 1999, yang meningkatkan kepemilikannya menjadi 73,45%. Seiring dengan perubahan fokus usaha menjadi di bidang farmasi, pada 12 September 2000 nama perusahaan diganti menjadi nama saat ini.

Kepemilikan Danareksa sendiri tidak bertahan lama. Pada 12 September 2000, saham Danareksa terdilusi dengan masuknya PT Tigamitra Multikarya lewat *rights issue* yang kemudian memegang 55% saham, sebagai rangka pembayaran utang. Kemudian di tahun 2002, diungkapkan bahwa saham Danareksa (27%) akan dijual kepada perusahaan Eropa sebagai investor strategis, dan kemudian menghilang. Tidak lama kemudian, akhirnya saham Tigamitra di MPI diakuisisi oleh Pharmaniaga International Corporation Sdn. Bhd. Malaysia (anak usaha farmasi Boustead Holdings Bhd, perusahaan milik tentara Malaysia), untuk dijadikan *strategic business unit*. Akuisisi lewat anak usaha Pharmaniaga, Esteem Interpoint Sdn. Bhd. ini selesai pada 3 Desember 2004, menjadikannya pemegang saham pengendali sampai sekarang. Dengan memiliki 33 kantor cabang yang tersebar di Sumatera, Jawa, Bali, Kalimantan dan Sulawesi. Produk yang distribusikan meliputi produk farmasi, suplemen makanan dan produk diagnostik.

## **4.2 Visi dan Misi PT. Millenium Pharmacon International**

### **4.2.1 Visi Perusahaan PT. Millenium Pharmacon International Tbk**

Visi PT. Millenium Pharmacon International Tbk adalah menjadi perusahaan distribusi yang paling efisien dan efektif di Indonesia dengan memberikan nilai tambah kepada para pelanggan dan prinsipal.

#### 4.2.2 Misi Perusahaan PT. Millenium Pharmacon International Tbk

Misi PT. Millenium Pharmacon International Tbk adalah menyediakan produk kesehatan dan pelayanan yang terbaik ke seluruh wilayah nusantara.

#### 4.3 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. Millennium Pharmacon International, Tbk cabang Banda Aceh yang terpilih sebagai sampel sebanyak 35 orang. Responden yang menggambarkan identitas mereka yang dilihat dari segi jenis kelamin, umur dan status perkawinan. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden sebagai berikut ini.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

|                      | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| <b>Jenis Kelamin</b> |           |         |               |                    |
| Valid Laki-laki      | 20        | 57,1    | 57,1          | 57,1               |
| Perempuan            | 15        | 42,9    | 42,9          | 100,0              |
| Total                | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |

Sumber: Data Primer Diolah Oleh SPSS (2022)

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

|                  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| <b>Umur</b>      |           |         |               |                    |
| Valid < 20 tahun | 4         | 11,4    | 11,4          | 11,4               |
| 21-25 tahun      | 5         | 14,3    | 14,3          | 25,7               |
| 26-30 tahun      | 11        | 31,4    | 31,4          | 57,1               |
| 31-35 tahun      | 8         | 22,9    | 22,9          | 80,0               |
| 36-40 tahun      | 5         | 14,3    | 14,3          | 94,3               |
| > 40 tahun       | 2         | 5,7     | 5,7           | 100,0              |
| Total            | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |

Sumber: Data Primer Diolah Oleh SPSS (2022)

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan**

|                          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| <b>Status Perkawinan</b> |           |         |               |                    |
| Valid Menikah            | 26        | 74,3    | 74,3          | 74,3               |
| Belum Menikah            | 9         | 25,7    | 25,7          | 100,0              |
| Total                    | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |

Sumber: Data Primer Diolah Oleh SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.1 yang menjelaskan bahwa penelitian ini terhadap 35 responden di PT. Millennium Pharmacon International, Tbk cabang Banda Aceh yang dominan laki-laki sebanyak 20 orang atau 57,1% dan perempuan sebanyak 15 orang atau 42,9%. Dan berdasarkan tabel 4.2 yang menjelaskan bahwa dilihat dari tingkat umur <20 tahun sebanyak 4 orang atau 11,4% responden yang menjadi sampel peneliti di PT. Millennium Pharmacon International, Tbk cabang Banda Aceh, dengan tingkat umur 21-25 tahun sebanyak 5 orang atau 14,3% yang menjadi sampel peneliti di PT. Millennium Pharmacon International, Tbk cabang Banda Aceh, sedangkan dengan tingkat umur 26-30 tahun sebanyak 11 orang atau 31,4%, dengan tingkat umur 31-35 tahun sebanyak 8 orang atau 22,9%, dengan tingkat umur 36-40 tahun sebanyak 5 orang atau 14,3%, dan dengan tingkat umur >40 orang sebanyak 2 orang atau 5,7% yang menjadi sampel peneliti di PT. Millennium Pharmacon International, Tbk cabang Banda Aceh.

Dan berdasarkan tabel 4.3 yang menjelaskan bahwa dilihat dari status perkawinan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 26 orang atau 74,3% berstatus menikah, sedangkan yang berstatus belum menikah sebanyak 9 orang atau

25.7% yang menjadi sampel peneliti di PT. Millennium Pharmacon International, Tbk cabang Banda Aceh.

#### 4.4 Hasil Pengujian Data

##### 4.4.1 Pengujian Instrumen

##### 4.4.1.1 Pengujian Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikandengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel, dimana untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Pada kasus ini besarnya  $df$  dapat dihitung  $35 - 2$  atau  $df = 33$  dengan  $\alpha 0,05$  didapat  $r$  tabel sebesar 0,325. Jika  $r$  hitung (untuk tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*) lebih besar dari  $r$  tabel dan  $r$  positif, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Berikut ini adalah hasil yang diberikan kepada 35 responden dengan memberikan 14 butir pertanyaan yang dibagi menjadi variabel utama yaitu variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) sebanyak 5 butir pertanyaan, variabel pengawasan ( $X_2$ ) sebanyak 4 butir pertanyaan, dan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebanyak 5 butir pertanyaan.

Hasil uji validitas untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas**

| No | Variabel                 | Item Pertanyaan | <i>Corrected Item-Total Correlation</i> | r table | Keterangan |
|----|--------------------------|-----------------|-----------------------------------------|---------|------------|
| 1  | Kinerja Karyawan ( $Y$ ) | A 1             | 0.751                                   | 0,325   | Valid      |
|    |                          | A 2             | 0.608                                   |         |            |
|    |                          | A 3             | 0.516                                   |         |            |
|    |                          | A 4             | 0.735                                   |         |            |
|    |                          | A 5             | 0.598                                   |         |            |
| 2  | Motivasi Kerja           | B1              | 0.552                                   |         |            |

|   |                                 |     |       |       |       |
|---|---------------------------------|-----|-------|-------|-------|
|   | (X <sub>1</sub> )               | B2  | 0.674 | 0,325 | Valid |
|   |                                 | B 3 | 0.601 |       |       |
|   |                                 | B 4 | 0.581 |       |       |
|   |                                 | B 5 | 0.387 |       |       |
| 3 | Pengawasan<br>(X <sub>2</sub> ) | C 1 | 0.709 | 0,325 | Valid |
|   |                                 | C 2 | 0.656 |       |       |
|   |                                 | C 3 | 0.586 |       |       |
|   |                                 | C 4 | 0.545 |       |       |

Berdasarkan hasil output SPSS padatabel4.4 memperoleh data yang menyatakan bahwa dari 14 item pernyataan yang diberikan kepada 35 responden ditemukan nilai  $r$  hitung (dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation*) lebih besar dari nilai  $r$  tabel yang berarti bahwa seluruh item pertanyaan dinyatakan valid.

#### 4.4.1.2 Pengujian Reliabilitas

Untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, maka penelitian ini digunakan uji reliabilitas berdasarkan *cronbach's alpha* yang lazim digunakan untuk pengujian kuesioner dalam penelitian ilmu sosial. Analisis ini digunakan untuk menafsirkan korelasi antar skala yang dibuat dengan skala variabel yang ada. Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, juga dilakukan secara statistik yaitu dengan menghitung besarnya *cronbach's alpha if item deleted* dengan bantuan program SPSS. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan koefisien  $\alpha$  0.60 (Malhotra, 2004:305). Jika derajat kehandalan data lebih besar dari koefisien  $\alpha$  ( $\alpha$ ), maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.5.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| No | Variabel | Jumlah Item | Nilai Cronbach | Keterangan |
|----|----------|-------------|----------------|------------|
|----|----------|-------------|----------------|------------|

|   |                                |   | <b><i>Alpha</i></b> |          |
|---|--------------------------------|---|---------------------|----------|
| 1 | KinerjaKaryawan (Y)            | 5 | 0.756               | Reliabel |
| 2 | MotivasiKerja(X <sub>1</sub> ) | 5 | 0.696               | Reliabel |
| 3 | Pengawasan(X <sub>2</sub> )    | 4 | 0.737               | Reliabel |

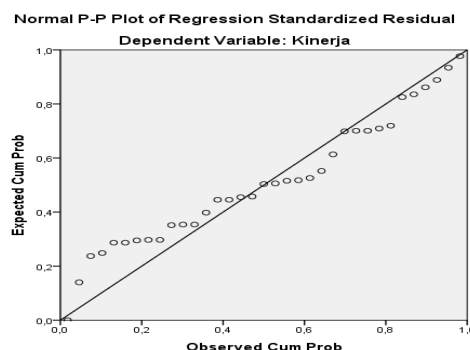
Sumber : Data Primer, 2022

Dari keterangan di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variable memiliki nilai *cronbach's alpha*  $> 0,60$ . Dengan demikian seluruh variable dapat dinyatakan reliabel.

#### 4.4.2 Pengujian Asumsi Klasik

##### 4.4.2.1 Pengujian Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable terikat dan variable bebas keduaanya terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2012). Kenormalan data dapat dilihat dari tampilan gambar normal *profitability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.



**Gambar 4.1**  
**Gambar Normal P-P Plot**

Grafik normal P-P plot di atas menunjukkan hasil di mana penyebaran titik-titik data searah dan mengikuti garis diagonal yang berarti residual data berdistribusi normal.

#### 4.4.2.2 Pengujian Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal (Ghozali 2007:91). Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, dapat dilihat dari Value Inflation Factor (VIF). Apabila nilai  $VIF > 10$ , terjadi multikolinearitas. Sebaliknya, jika  $VIF < 10$ , tidak terjadi multikolinearitas, Wijaya (2009:119). Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini seperti terlihat dalam Tabel 4.6.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)   | 7,264                       | 3,897      |                           | 1,864 | ,072 |                         |       |
| Motivasi Kerja | ,495                        | ,210       | ,425                      | 5,351 | ,002 | ,681                    | 1,469 |
| Pengawasan     | ,225                        | ,246       | ,165                      | 3,914 | ,004 | ,681                    | 1,469 |

a. Dependent Variable: Kinerja

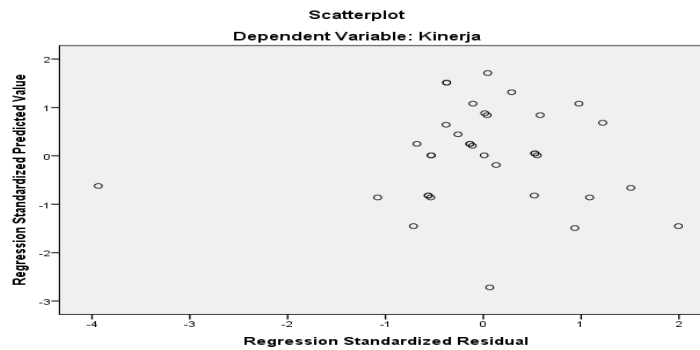
Sumber: Data Sekunder, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,10. Dengan demikian dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

#### 4.4.2.3 Pengujian Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model jalur terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residuals* satu pengamatan ke pengamatan yang

lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas, sebaliknya jika berbeda disebut heterokedastisitas. Hasil pengolahan data menunjukkan grafik *scatterplot*.



**Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.2, dapat dilihat bahwa tidak ada pola tertentu pada grafis *scatterplot* dan titik yang ada tidak membentuk pola tertentu yang teratur (gelombang, melebar kemudian menyempit), serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah bersumber dari data yang terdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.4.2.4 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan data analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS, dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.7**  
**Regresi linier berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. | Collinearity Statistics |     |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-----|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF |
| 1 (Constant) | 7,264                       | 3,897      |                           | 1,864 | ,072 |                         |     |

|                |      |      |      |       |      |      |       |
|----------------|------|------|------|-------|------|------|-------|
| Motivasi Kerja | ,495 | ,210 | ,425 | 5,351 | ,002 | ,681 | 1,469 |
| Pengawasan     | ,225 | ,246 | ,165 | 3,914 | ,004 | ,681 | 1,469 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.7 maka dapat diformulasikan persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 7.264 + 0.495 X_1 + 0.225 X_2 + \varepsilon$$

#### 4.4.2.5 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Hasil regresi koefisien korelasi dan determinasi dalam penelitian ini adalah seperti terlihat pada tabel 4.8.

**Tabel 4.8**  
**Nilai koefisien korelasi (R) dan nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
|       |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |               |
| 1     | ,536 <sup>a</sup> | ,288     | ,243              | 1,846                      | ,288              | 6,456    | 2   | 32  | ,004          | 2,165         |

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

b. Dependent Variable: Kinerja

#### 4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pengujian statistik menunjukkan nilai F hitung sebesar 6.456. Nilai F tabel pada tingkat keyakinan 95 persen menunjukkan angka sebesar 3,295. Karena nilai F hitung > F tabel (6.456 > 3.295) dapat diartikan secara simultan kedua variabel independen (motivasi kerja dan pengawasan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Millennium Pharamacon International, Tbk cabang Banda Aceh, sehingga hipotesis Ha diterima dan sebaliknya hipotesis Ho ditolak. Selanjutnya untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen motivasi kerja digunakan statistik uji t. Hasil pengujian statistik menunjukkan nilai t hitung sebesar 5.351 untuk variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>).

Nilai  $t$  tabel pada tingkat keyakinan 95 persen menunjukkan angka sebesar 2.037. Karena nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dapat diartikan secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Millennium Pharamacon International, Tbk cabang Banda Aceh. Selanjutnya nilai  $t$  hitung untuk variabel pengawasan ( $X_2$ ) yang menunjukkan angka sebesar 3.914, juga lebih besar bila dibandingkan dengan nilai  $t$  tabel pada tingkat keyakinan 95 persen menunjukkan angka sebesar 2.037. Untuk lebih jelasnya mengenai hasil uji  $F$  dan uji  $t$  sebagai tolak ukur pengujian hipotesis dapat dilihat Tabel 4.9 berikut.

**Tabel 4.9**  
**Ringkasan pengujian hipotesis**

| Bentuk Pengujian                | Nilai Statistik |                | Keterangan                                                                                 |
|---------------------------------|-----------------|----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                 | F hitung        | F tabel        |                                                                                            |
| Pengujian secara simultan       | 6.456           | 3.295          | Kedua variabel berpengaruh signifikan (hipotesis $H_a$ diterima, hipotesis $H_o$ ditolak). |
| <b>Pengujian secara parsial</b> | <b>t hitung</b> | <b>t tabel</b> |                                                                                            |
| Motivasi Kerja                  | 5.351           | 2.037          | Motivasi Kerja berpengaruh signifikan                                                      |
| Pengawasan                      | 3.914           |                | Pengawasan berpengaruh signifikan                                                          |

Sumber: Data Primer (spss), 2022.

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas jelaslah bahwa secara simultan motivasi kerja dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Millennium Pharamacon International, Tbk cabang Banda Aceh. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pengawasan secara nyata dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Millennium Pharamacon International, Tbk cabang Banda Aceh. Dengan adanya motivasi kerja yang diberikan oleh atasan dan juga rekan kerja atau team maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam menghasilkan dan menyelesaikan tugas sesuai target yang telah diberikan. Serta pengawasan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena, tanpa adanya pengawasan langsung oleh atasan,

maka hasil dari kinerja karyawan tidak akan mencapai target dan memuaskan atasannya. Maka, diperlukan peran atasannya dalam menghasilkan kinerja yang baik oleh bawahan.

#### **4.6 Implikasi Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa variabel motivasi kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Millennium Pharmacon International, Tbk Cabang Banda Aceh. Nilai konstanta sebesar 7,264, yang artinya motivasi kerja dan pengawasan dianggap konstan, maka besarnya pengaruh kinerja karyawan pada PT. Millennium Pharmacon International, Tbk Cabang Banda Aceh adalah sebesar 7,264. Dan nilai 0,495 yang artinya secara parsial motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Millennium Pharmacon International, Tbk Cabang Banda Aceh. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hayatul Fadri (2017) yang menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Nilai 0,225 yang artinya secara parsial pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Millennium Pharmacon International, Tbk Cabang Banda Aceh. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,288 yang artinya variabel kinerja dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan pengawasan sebesar 28,8%. Sedangkan sisanya sebesar 71,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari penelitian ini, seperti kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, promosi jabatan dan lain sebagainya. Nilai koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,536 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 53,6%, maka kinerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat dan positif dengan motivasi kerja dan pengawasan.

Berdasarkan hasil pengujian nilai Adjusted  $R^2$  adalah sebesar 0,243. Hal ini berarti 24,3% variansi kinerja pada PT. Millennium Pharmacon International, Tbk Cabang Banda Aceh dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu motivasi kerja dan pengawasan. Sedangkan sisanya 75,7% dijelaskan oleh variabel lainnya diluar dari penelitian ini.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disampaikan pada bab IV mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Millennium Pharamacon International, Tbk cabang Banda Aceh dengan sampel 35 responden. Adapun kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

1. Secara simultan yaitu motivasi kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Millennium Pharamacon International, Tbk cabang Banda Aceh dengan nilai  $F_{hitung} 6.456 > F_{tabel} 3.295$ . Kedua variable tersebut sangat berpengaruh karena dapat menghasilkan kinerja yang signifikan serta hasil sesuai dengan tujuan sebelumnya.
2. Motivasi kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Millennium Pharamacon International, Tbk cabang Banda Aceh, dengan dengan hasil uji statistic  $5.351 > 1.696$ . Bahwa hal ini menunjukkan semakin baik motivasi kerja yang didapatkan, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja, karena tanpa motivasi yang baik maka tidak akan menghasilkan kinerja yang baik pula.
3. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Millennium Pharamacon International, Tbk cabang Banda Aceh, dengan hasil uji statistic  $3.914 > 1.696$ . Yang artinya pengawasan dari atasan sangat mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan. Pengawasan sangat diperlukan dalam suatu perusahaan atau instansi, karena mempengaruhi kinerja dari bawahan atau karyawan.

4. Koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0.536 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 53.6%, yang artinya kinerja karyawan PT. Millennium Pharamacon International, Tbk cabang Banda Aceh mempunyai hubungan yang cukup erat dan positif dengan motivasi kerja dan pengawasan.
5. Korelasi determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0.288, yang artinya sebesar 28.8% perubahan dalam variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh perubahan dalam variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan pengawasan ( $X_2$ ). Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 72.2% dijelaskan oleh variabel diluar dari penelitian ini, artinya kinerja karyawan PT. Millennium Pharamacon International, Tbk cabang Banda Aceh masih banyak dipengaruhi oleh faktor lain dari variabel yang diteliti.

## 5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan oleh peneliti maka dapat diberikan beberapa saran untuk pimpinan PT. Millennium Pharamacon International, Tbk cabang Banda Aceh agar dapat meningkatkan dan mempertahankan karyawan atau team sehingga bisa memberikan energy positif untuk sesama, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas. Serta dapat meningkatkan semangat kerja para karyawan. Dalam menghasilkan karyawan yang berkualitas, diperlukan peran atasan dalam setiap pekerjaan atau menghasilkan kinerja. Kerja team dalam suatu perusahaan atau organisasi dapat meningkatkan semangat dan juga komunikasi yang akan terus terjalin. Sehingga, hasil yang akan didapatkan sesuai keinginan dan tujuan bersama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, M. 2019. *Pendidikan Bagi Anak Berkesulitan Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1.
- Aditya Nugraha, Kharisma Rizqi F. 2021. Analisis Kinerja Pegawai Kantor Di PT. Petronika Kabupaten Gresik. *Jurnal, Teknologi dan Terapan Bisnis*. Universitas International Semen Indonesia.
- Adityana Noor Prabowo. 2019. Analisis Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Restu Di Kota Banjar). *Jurnal, Magister Manajemen*. Univesitas Sarjanawiyata Taman Siswa.
- Adiyanta, F. C. Susila. 2019. Hukum dan Studi Penelitian Empiris: Penggunaan Metode Survey Sebagai Instrumen Penelitian Humuk Empiris. *Adminitrative Law & Governance Journal*, 2(4), 698-709. Retrieved from <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/alj/article/view/6604/3474>
- Amiruddin Idris. 2016. *Ekonomi Publik*. Yogyakarta : CV. Budi Utama.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmadi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan “Melejitkan Produktivitas kerja kepala sekolah dan faktor-faktor yang mempengaruhi.”* Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Daulay, D. Dkk. 2017. *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan. Ilmiah Aqli.
- Gadis Ayu Putri Gayatri, Amir Imbaruddin, Muttaqin. 2018. Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Cabang Cendrawasih Makassar. *Jurnal, Administrasi Negara*. STIA LAN Makassar
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku. Seru.
- Handoko. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara.
- Hayatul Fadri. 2017. Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang. *Jurnal, Fakultas Ekonomi*. Universitas Riau Pekanbaru.

- Julianti Nugraheni, Supawi Pawenang, Bambang Mursito. 2021. Analisis Kinerja Karyawan di PT Intan Pariwara Klaten. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Kasmir. 2018. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mukarom Zaenal dan Wijaya Laksana. 2018. *Manajemen Pelayanan Publik*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Prof. Dr. Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*. Bandung : Alfabeta.
- Rafiq, A. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 22. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v6i2.675>
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Sujarweni, V dan Poly Endrayanto. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. PRENADAMEDIA GROUP.

## Lampiran 1

### KUESIONER

#### ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MILLENNIUM PHARMACON INTERNASIONAL, TBK CABANG BANDA ACEH

Nama :

Unit Kerja/Bagian :

Alamat :

Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah untuk melanjutkan data bagi penulisan karya akhir pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya sangat menghargai bantuan saudara/i untuk menjawab angket ini.

*Petunjuk :Berilah jawaban anda dengan memberi tanda (√) pada kotak yang anda pilih*

#### Keterangan:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

KS = Kurang Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

#### **Karakteristik Responden**

##### **1. Jenis Kelamin**

( ) Laki-laki

( ) Perempuan

## 2. Umur

- ( ) < 20 tahun  
 ( ) 21 – 25 tahun  
 ( ) 26 – 30 tahun  
 ( ) 31 – 35 tahun  
 ( ) 36 – 40 tahun  
 ( ) > 40 tahun

## 3. Status Perkawinan

- ( ) Menikah  
 ( ) Belum Menikah

## A. KINERJA KARYAWAN

| No | Kinerja Karyawan                                                                                                              | STS                      | TS                       | KS                       | S                        | SS                       |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1  | Kualitas anda sesuai dengan hasil kinerja yang anda berikan ke perusahaan anda.                                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2  | Kuantitas kinerja anda sesuai dengan target yang diberikan perusahaan.                                                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3  | Anda tidak mengulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan anda, dan selalu berusaha untuk menyelesaikannya secara tepat waktu.  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4  | Dalam menyelesaikan pekerjaan, anda dan team selalu berusaha untuk memaksimalkan tenaga, serta bahan lainnya yang diperlukan. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5  | Anda berusaha untuk dapat menyelesaikan pekerjaan anda tanpa dibantu oleh orang lain dengan rasa mandiri yang anda punya.     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

## B. Motivasi Kerja

| No. | Motivasi Kerja                                                                                                                               | STS                      | TS                       | KS                       | S                        | SS                       |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1   | Motivasi yang tinggi mendorong anda untuk menghasilkan kinerja yang baik dan sesuai keinginan.                                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2   | Semangat kerja yang anda tanamkan dalam diri anda, membuat anda dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah anda tetapkan. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

|   |                                                                                                                                                                                             |                          |                          |                          |                          |                          |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 3 | Anda dapat menyelesaikan masalah yang anda hadapi dengan inisiatif anda sendiri dalam menyelesaikan masalah.                                                                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4 | Kreatifitas yang anda dapatkan membuat anda termotivasi dalam menyelesaikan tugas anda.                                                                                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5 | Rasa tanggung jawab yang besar yang membuat anda semangat dalam menyelesaikan pekerjaan anda serta termotivasi dari rekan kerja yang memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam bekerja. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

### C. Pengawasan

| No | Pengawasan                                                                                                                            | STS                      | TS                       | KS                       | S                        | SS                       |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1  | Pimpinan anda menetapkan standard dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat membandingkan hasil yang diinginkan sesuai atau tidak | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2  | Atasan anda melakukan pengukuran terhadap pekerjaan yang anda kerjakan sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang anda miliki.         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3  | Pimpinan anda membandingkan hasil pencapaian yang anda kerjakan dengan target yang dia inginkan.                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4  | Atasan anda memberikan tindakan atas apa yang telah terjadi dengan solusi yang dapat menyelesaikan penyimpangan dalam bekerja.        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

## Lampiran 2

## DATA TABULASI

| No | JK | U | SP | Kinerja Karyawan |   |   |   |   | K<br>(Y) | Motivasi Kerja |   |   |   |   | MK<br>(X1) | Pengawasan |   |   |   | P<br>(X2) |
|----|----|---|----|------------------|---|---|---|---|----------|----------------|---|---|---|---|------------|------------|---|---|---|-----------|
|    |    |   |    | 1                | 2 | 3 | 4 | 5 |          | 1              | 2 | 3 | 4 | 5 |            | 1          | 2 | 3 | 4 |           |
| 1  | 1  | 6 | 1  | 5                | 5 | 4 | 4 | 4 | 22       | 4              | 4 | 4 | 4 | 5 | 21         | 4          | 3 | 4 | 4 | 15        |
| 2  | 1  | 1 | 1  | 5                | 4 | 4 | 5 | 5 | 23       | 5              | 5 | 4 | 4 | 3 | 21         | 5          | 5 | 5 | 4 | 19        |
| 3  | 2  | 3 | 1  | 5                | 4 | 4 | 4 | 4 | 21       | 5              | 5 | 4 | 4 | 3 | 21         | 5          | 3 | 5 | 4 | 17        |
| 4  | 2  | 3 | 1  | 5                | 4 | 4 | 5 | 4 | 22       | 5              | 5 | 4 | 4 | 3 | 21         | 5          | 5 | 5 | 4 | 19        |
| 5  | 1  | 6 | 1  | 5                | 5 | 4 | 5 | 4 | 23       | 5              | 5 | 5 | 4 | 4 | 23         | 5          | 3 | 5 | 4 | 17        |
| 6  | 2  | 3 | 1  | 5                | 4 | 3 | 4 | 5 | 21       | 5              | 5 | 4 | 4 | 2 | 20         | 4          | 4 | 4 | 4 | 16        |
| 7  | 1  | 5 | 1  | 5                | 4 | 4 | 5 | 4 | 22       | 5              | 5 | 4 | 4 | 2 | 20         | 5          | 5 | 3 | 4 | 17        |
| 8  | 2  | 4 | 1  | 5                | 5 | 4 | 3 | 4 | 21       | 5              | 3 | 4 | 3 | 2 | 17         | 4          | 4 | 3 | 5 | 16        |
| 9  | 1  | 1 | 2  | 5                | 4 | 4 | 4 | 4 | 21       | 4              | 5 | 4 | 3 | 4 | 20         | 5          | 5 | 4 | 4 | 18        |
| 10 | 2  | 3 | 2  | 4                | 4 | 5 | 4 | 4 | 21       | 4              | 4 | 5 | 4 | 4 | 21         | 4          | 4 | 4 | 4 | 16        |
| 11 | 1  | 4 | 1  | 4                | 4 | 4 | 4 | 5 | 21       | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 20         | 4          | 4 | 5 | 4 | 17        |
| 12 | 1  | 4 | 2  | 4                | 5 | 4 | 4 | 4 | 21       | 4              | 4 | 5 | 4 | 4 | 21         | 4          | 4 | 4 | 4 | 16        |
| 13 | 2  | 3 | 1  | 5                | 4 | 4 | 5 | 5 | 23       | 5              | 4 | 3 | 3 | 3 | 18         | 5          | 5 | 4 | 4 | 18        |
| 14 | 2  | 5 | 1  | 4                | 4 | 5 | 4 | 4 | 21       | 4              | 4 | 5 | 4 | 4 | 21         | 4          | 5 | 5 | 4 | 18        |
| 15 | 1  | 2 | 2  | 4                | 5 | 4 | 5 | 4 | 22       | 3              | 4 | 3 | 4 | 4 | 18         | 4          | 4 | 4 | 5 | 17        |
| 16 | 1  | 5 | 1  | 4                | 4 | 4 | 4 | 4 | 20       | 4              | 4 | 5 | 4 | 4 | 21         | 4          | 4 | 4 | 4 | 16        |
| 17 | 2  | 3 | 1  | 4                | 5 | 4 | 2 | 5 | 20       | 5              | 4 | 4 | 4 | 3 | 20         | 5          | 4 | 4 | 4 | 17        |
| 18 | 2  | 3 | 1  | 4                | 4 | 4 | 3 | 4 | 19       | 3              | 4 | 3 | 4 | 4 | 18         | 4          | 5 | 4 | 4 | 17        |
| 19 | 2  | 4 | 1  | 4                | 3 | 4 | 4 | 4 | 19       | 4              | 4 | 3 | 4 | 4 | 19         | 4          | 4 | 4 | 3 | 15        |
| 20 | 2  | 4 | 1  | 4                | 4 | 3 | 4 | 3 | 18       | 4              | 4 | 3 | 4 | 3 | 18         | 4          | 4 | 5 | 4 | 17        |
| 21 | 2  | 3 | 1  | 5                | 5 | 4 | 5 | 4 | 23       | 5              | 5 | 4 | 5 | 4 | 23         | 5          | 5 | 4 | 5 | 19        |
| 22 | 1  | 1 | 2  | 4                | 4 | 5 | 5 | 4 | 22       | 4              | 4 | 4 | 5 | 4 | 21         | 4          | 4 | 4 | 3 | 15        |
| 23 | 1  | 3 | 1  | 2                | 3 | 3 | 2 | 3 | 13       | 4              | 4 | 3 | 4 | 4 | 19         | 4          | 4 | 4 | 4 | 16        |
| 24 | 2  | 3 | 1  | 5                | 4 | 5 | 4 | 4 | 22       | 5              | 4 | 5 | 4 | 5 | 23         | 5          | 4 | 5 | 4 | 18        |
| 25 | 1  | 4 | 1  | 4                | 5 | 4 | 4 | 5 | 22       | 4              | 5 | 4 | 4 | 5 | 22         | 4          | 5 | 4 | 4 | 17        |
| 26 | 2  | 2 | 2  | 4                | 4 | 5 | 5 | 5 | 23       | 3              | 4 | 3 | 4 | 4 | 18         | 3          | 4 | 3 | 4 | 14        |
| 27 | 2  | 4 | 1  | 5                | 4 | 4 | 4 | 3 | 20       | 5              | 4 | 4 | 4 | 3 | 20         | 5          | 4 | 4 | 4 | 17        |
| 28 | 1  | 4 | 1  | 3                | 4 | 4 | 3 | 4 | 18       | 3              | 4 | 4 | 3 | 4 | 18         | 3          | 4 | 4 | 3 | 14        |
| 29 | 1  | 3 | 1  | 5                | 5 | 5 | 4 | 5 | 24       | 5              | 5 | 4 | 4 | 4 | 22         | 5          | 5 | 4 | 4 | 18        |
| 30 | 1  | 1 | 2  | 4                | 4 | 3 | 4 | 4 | 19       | 4              | 4 | 3 | 4 | 4 | 19         | 4          | 4 | 3 | 4 | 15        |
| 31 | 1  | 2 | 2  | 5                | 4 | 4 | 5 | 4 | 22       | 5              | 4 | 4 | 5 | 4 | 22         | 5          | 4 | 4 | 5 | 18        |
| 32 | 1  | 5 | 1  | 4                | 4 | 4 | 5 | 4 | 21       | 4              | 4 | 3 | 4 | 4 | 19         | 4          | 4 | 3 | 4 | 15        |
| 33 | 1  | 2 | 1  | 4                | 5 | 4 | 4 | 5 | 22       | 5              | 5 | 4 | 4 | 5 | 23         | 5          | 5 | 4 | 4 | 18        |
| 34 | 1  | 5 | 1  | 5                | 5 | 4 | 5 | 5 | 24       | 4              | 5 | 4 | 4 | 5 | 22         | 3          | 5 | 4 | 4 | 16        |
| 35 | 1  | 2 | 2  | 4                | 3 | 4 | 3 | 4 | 18       | 3              | 2 | 4 | 3 | 4 | 16         | 4          | 2 | 3 | 3 | 12        |

### Lampiran 3 Output SPSS Frekuensi Karakteristik Responden

**Statistics**

|                |         | Jenis Kelamin | Umur  | Status Perkawinan |
|----------------|---------|---------------|-------|-------------------|
| N              | Valid   | 35            | 35    | 35                |
|                | Missing | 0             | 0     | 0                 |
| Mean           |         | 1,43          | 3,31  | 1,26              |
| Median         |         | 1,00          | 3,00  | 1,00              |
| Std. Deviation |         | ,502          | 1,367 | ,443              |
| Minimum        |         | 1             | 1     | 1                 |
| Maximum        |         | 2             | 6     | 2                 |
| Sum            |         | 50            | 116   | 44                |

### Frequency Table

**Jenis Kelamin**

|       |           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki-Laki | 20        | 57,1    | 57,1          | 57,1               |
|       | Perempuan | 15        | 42,9    | 42,9          | 100,0              |
|       | Total     | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Umur**

|       |             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | < 20 tahun  | 4         | 11,4    | 11,4          | 11,4               |
|       | 21-25 tahun | 5         | 14,3    | 14,3          | 25,7               |
|       | 26-30 tahun | 11        | 31,4    | 31,4          | 57,1               |
|       | 31-35 tahun | 8         | 22,9    | 22,9          | 80,0               |
|       | 36-40 tahun | 5         | 14,3    | 14,3          | 94,3               |
|       | > 40 tahun  | 2         | 5,7     | 5,7           | 100,0              |
|       | Total       | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Status Perkawinan**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Menikah       | 26        | 74,3    | 74,3          | 74,3               |
|       | Belum Menikah | 9         | 25,7    | 25,7          | 100,0              |
|       | Total         | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |

## Lampiran 4 Output SPSS Frekuensi Berdasarkan Jawaban Responden

### 1. Kinerja (Y)

| Statistics     |         |      |      |      |      |      |
|----------------|---------|------|------|------|------|------|
|                |         | K1   | K2   | K3   | K4   | K5   |
| N              | Valid   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   |
|                | Missing | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |
| Mean           |         | 4,37 | 4,23 | 4,06 | 4,11 | 4,20 |
| Median         |         | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| Std. Deviation |         | ,690 | ,598 | ,539 | ,832 | ,584 |
| Minimum        |         | 2    | 3    | 3    | 2    | 3    |
| Maximum        |         | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    |
| Sum            |         | 153  | 148  | 142  | 144  | 147  |

### Frequency Table

| K1    |   |           |         |               |
|-------|---|-----------|---------|---------------|
|       |   | Frequency | Percent | Valid Percent |
| Valid | 2 | 1         | 2,9     | 2,9           |
|       | 3 | 1         | 2,9     | 2,9           |
|       | 4 | 17        | 48,6    | 48,6          |
|       | 5 | 16        | 45,7    | 45,7          |
| Total |   | 35        | 100,0   | 100,0         |

| K2    |   |           |         |               |
|-------|---|-----------|---------|---------------|
|       |   | Frequency | Percent | Valid Percent |
| Valid | 3 | 3         | 8,6     | 8,6           |
|       | 4 | 21        | 60,0    | 60,0          |
|       | 5 | 11        | 31,4    | 31,4          |
| Total |   | 35        | 100,0   | 100,0         |

| K3    |   |           |         |               |
|-------|---|-----------|---------|---------------|
|       |   | Frequency | Percent | Valid Percent |
| Valid | 3 | 4         | 11,4    | 11,4          |
|       | 4 | 25        | 71,4    | 71,4          |
|       | 5 | 6         | 17,1    | 17,1          |
| Total |   | 35        | 100,0   | 100,0         |

**K4**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 2         | 5,7     | 5,7           | 5,7                |
| 3       | 4         | 11,4    | 11,4          | 17,1               |
| 4       | 17        | 48,6    | 48,6          | 65,7               |
| 5       | 12        | 34,3    | 34,3          | 100,0              |
| Total   | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |

**K5**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 3         | 8,6     | 8,6           | 8,6                |
| 4       | 22        | 62,9    | 62,9          | 71,4               |
| 5       | 10        | 28,6    | 28,6          | 100,0              |
| Total   | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |

## 2. Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)

**Statistics**

|                | MK1  | MK2  | MK3  | MK4  | MK5  |
|----------------|------|------|------|------|------|
| N Valid        | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   |
| Missing        | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |
| Mean           | 4,29 | 4,26 | 3,91 | 3,94 | 3,77 |
| Median         | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| Std. Deviation | ,710 | ,657 | ,658 | ,482 | ,808 |
| Minimum        | 3    | 2    | 3    | 3    | 2    |
| Maximum        | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    |
| Sum            | 150  | 149  | 137  | 138  | 132  |

### Frequency Table

**MK1**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 5         | 14,3    | 14,3          | 14,3               |
| 4       | 15        | 42,9    | 42,9          | 57,1               |
| 5       | 15        | 42,9    | 42,9          | 100,0              |
| Total   | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |

**MK2**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 1         | 2,9     | 2,9           | 2,9                |
| 3       | 1         | 2,9     | 2,9           | 5,7                |
| 4       | 21        | 60,0    | 60,0          | 65,7               |
| 5       | 12        | 34,3    | 34,3          | 100,0              |
| Total   | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |

**MK3**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 9         | 25,7    | 25,7          | 25,7               |
| 4       | 20        | 57,1    | 57,1          | 82,9               |
| 5       | 6         | 17,1    | 17,1          | 100,0              |
| Total   | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |

**MK4**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 5         | 14,3    | 14,3          | 14,3               |
| 4       | 27        | 77,1    | 77,1          | 91,4               |
| 5       | 3         | 8,6     | 8,6           | 100,0              |
| Total   | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |

**MK5**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 3         | 8,6     | 8,6           | 8,6                |
| 3       | 7         | 20,0    | 20,0          | 28,6               |
| 4       | 20        | 57,1    | 57,1          | 85,7               |
| 5       | 5         | 14,3    | 14,3          | 100,0              |
| Total   | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |

### 3. Pengawasan (X<sub>2</sub>)

**Statistics**

|                | P1   | P2   | P3   | P4   |
|----------------|------|------|------|------|
| N Valid        | 35   | 35   | 35   | 35   |
| Missing        | 0    | 0    | 0    | 0    |
| Mean           | 4,31 | 4,20 | 4,06 | 4,00 |
| Median         | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| Std. Deviation | ,631 | ,719 | ,639 | ,485 |
| Minimum        | 3    | 2    | 3    | 3    |
| Maximum        | 5    | 5    | 5    | 5    |
| Sum            | 151  | 147  | 142  | 140  |

### Frequency Table

**P1**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 3         | 8,6     | 8,6           | 8,6                |
| 4       | 18        | 51,4    | 51,4          | 60,0               |
| 5       | 14        | 40,0    | 40,0          | 100,0              |
| Total   | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |

**P2**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2     | 1         | 2,9     | 2,9           | 2,9                |
|       | 3     | 3         | 8,6     | 8,6           | 11,4               |
|       | 4     | 19        | 54,3    | 54,3          | 65,7               |
|       | 5     | 12        | 34,3    | 34,3          | 100,0              |
|       | Total | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |

**P3**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3     | 6         | 17,1    | 17,1          | 17,1               |
|       | 4     | 21        | 60,0    | 60,0          | 77,1               |
|       | 5     | 8         | 22,9    | 22,9          | 100,0              |
|       | Total | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |

**P4**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3     | 4         | 11,4    | 11,4          | 11,4               |
|       | 4     | 27        | 77,1    | 77,1          | 88,6               |
|       | 5     | 4         | 11,4    | 11,4          | 100,0              |
|       | Total | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |

## Lampiran 5 Output SPSS Validitas

### 1. Kinerja (Y)

#### Descriptive Statistics

|         | Mean  | Std. Deviation | N  |
|---------|-------|----------------|----|
| K1      | 4,37  | ,690           | 35 |
| K2      | 4,23  | ,598           | 35 |
| K3      | 4,06  | ,539           | 35 |
| K4      | 4,11  | ,832           | 35 |
| K5      | 4,20  | ,584           | 35 |
| Kinerja | 20,97 | 2,121          | 35 |

#### Correlations

|         |                     | K1     | K2     | K3     | K4     | K5     | Kinerja |
|---------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| K1      | Pearson Correlation | 1      | ,358*  | ,179   | ,539** | ,248   | ,751**  |
|         | Sig. (2-tailed)     |        | ,034   | ,305   | ,001   | ,150   | ,000    |
|         | N                   | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35      |
| K2      | Pearson Correlation | ,358*  | 1      | ,141   | ,182   | ,370*  | ,608**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | ,034   |        | ,420   | ,295   | ,029   | ,000    |
|         | N                   | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35      |
| K3      | Pearson Correlation | ,179   | ,141   | 1      | ,247   | ,243   | ,516**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | ,305   | ,420   |        | ,152   | ,160   | ,002    |
|         | N                   | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35      |
| K4      | Pearson Correlation | ,539** | ,182   | ,247   | 1      | ,194   | ,735**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | ,001   | ,295   | ,152   |        | ,265   | ,000    |
|         | N                   | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35      |
| K5      | Pearson Correlation | ,248   | ,370*  | ,243   | ,194   | 1      | ,598**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | ,150   | ,029   | ,160   | ,265   |        | ,000    |
|         | N                   | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35      |
| Kinerja | Pearson Correlation | ,751** | ,608** | ,516** | ,735** | ,598** | 1       |
|         | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   | ,002   | ,000   | ,000   |         |
|         | N                   | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35      |

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

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

## 2. Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)

**Descriptive Statistics**

|                | Mean  | Std. Deviation | N  |
|----------------|-------|----------------|----|
| MK1            | 4,29  | ,710           | 35 |
| MK2            | 4,26  | ,657           | 35 |
| MK3            | 3,91  | ,658           | 35 |
| MK4            | 3,94  | ,482           | 35 |
| MK5            | 3,77  | ,808           | 35 |
| Motivasi Kerja | 20,17 | 1,823          | 35 |

**Correlations**

|                |                     | MK1    | MK2    | MK3    | MK4    | MK5    | Motivasi Kerja |
|----------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|----------------|
| MK1            | Pearson Correlation | 1      | ,468** | ,306   | ,221   | -,396* | ,552**         |
|                | Sig. (2-tailed)     |        | ,005   | ,074   | ,202   | ,019   | ,001           |
|                | N                   | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35             |
| MK2            | Pearson Correlation | ,468** | 1      | ,120   | ,327   | ,003   | ,674**         |
|                | Sig. (2-tailed)     | ,005   |        | ,491   | ,056   | ,986   | ,000           |
|                | N                   | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35             |
| MK3            | Pearson Correlation | ,306   | ,120   | 1      | ,077   | ,128   | ,601**         |
|                | Sig. (2-tailed)     | ,074   | ,491   |        | ,661   | ,464   | ,000           |
|                | N                   | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35             |
| MK4            | Pearson Correlation | ,221   | ,327   | ,077   | 1      | ,192   | ,581**         |
|                | Sig. (2-tailed)     | ,202   | ,056   | ,661   |        | ,268   | ,000           |
|                | N                   | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35             |
| MK5            | Pearson Correlation | -,396* | ,003   | ,128   | ,192   | 1      | ,387*          |
|                | Sig. (2-tailed)     | ,019   | ,986   | ,464   | ,268   |        | ,022           |
|                | N                   | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35             |
| Motivasi Kerja | Pearson Correlation | ,552** | ,674** | ,601** | ,581** | ,387*  | 1              |
|                | Sig. (2-tailed)     | ,001   | ,000   | ,000   | ,000   | ,022   |                |
|                | N                   | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35             |

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

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

### 3. Pengawasan (X<sub>2</sub>)

**Descriptive Statistics**

|            | Mean  | Std. Deviation | N  |
|------------|-------|----------------|----|
| P1         | 4,31  | ,631           | 35 |
| P2         | 4,20  | ,719           | 35 |
| P3         | 4,06  | ,639           | 35 |
| P4         | 4,00  | ,485           | 35 |
| Pengawasan | 16,57 | 1,558          | 35 |

**Correlations**

|            |                     | P1     | P2     | P3     | P4     | Pengawasan |
|------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|------------|
| P1         | Pearson Correlation | 1      | ,181   | ,319   | ,288   | ,709**     |
|            | Sig. (2-tailed)     |        | ,297   | ,062   | ,093   | ,000       |
|            | N                   | 35     | 35     | 35     | 35     | 35         |
| P2         | Pearson Correlation | ,181   | 1      | ,102   | ,253   | ,656**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | ,297   |        | ,559   | ,143   | ,000       |
|            | N                   | 35     | 35     | 35     | 35     | 35         |
| P3         | Pearson Correlation | ,319   | ,102   | 1      | ,000   | ,586**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | ,062   | ,559   |        | 1,000  | ,000       |
|            | N                   | 35     | 35     | 35     | 35     | 35         |
| P4         | Pearson Correlation | ,288   | ,253   | ,000   | 1      | ,545**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | ,093   | ,143   | 1,000  |        | ,001       |
|            | N                   | 35     | 35     | 35     | 35     | 35         |
| Pengawasan | Pearson Correlation | ,709** | ,656** | ,586** | ,545** | 1          |
|            | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   | ,000   | ,001   |            |
|            | N                   | 35     | 35     | 35     | 35     | 35         |

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

## Lampiran 6 Output SPSS *Reliability*

### 1. Kinerja (Y)

**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 35 | 100,0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 35 | 100,0 |

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

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha<br>Based on<br>Standardized<br>Items | N of Items |
|------------------|-------------------------------------------------------|------------|
| ,756             | ,796                                                  | 6          |

**Item Statistics**

|         | Mean  | Std. Deviation | N  |
|---------|-------|----------------|----|
| K1      | 4,37  | ,690           | 35 |
| K2      | 4,23  | ,598           | 35 |
| K3      | 4,06  | ,539           | 35 |
| K4      | 4,11  | ,832           | 35 |
| K5      | 4,20  | ,584           | 35 |
| Kinerja | 20,97 | 2,121          | 35 |

**Summary Item Statistics**

|            | Mean  | Minimum | Maximum | Range  | Maximum /<br>Minimum | Variance | N of<br>Items |
|------------|-------|---------|---------|--------|----------------------|----------|---------------|
| Item Means | 6,990 | 4,057   | 20,971  | 16,914 | 5,169                | 46,924   | 6             |

## 2. Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)

**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 35 | 100,0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 35 | 100,0 |

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

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|----------------------------------------------|------------|
| ,697             | ,703                                         | 6          |

**Item Statistics**

|                | Mean  | Std. Deviation | N  |
|----------------|-------|----------------|----|
| MK1            | 4,29  | ,710           | 35 |
| MK2            | 4,26  | ,657           | 35 |
| MK3            | 3,91  | ,658           | 35 |
| MK4            | 3,94  | ,482           | 35 |
| MK5            | 3,77  | ,808           | 35 |
| Motivasi Kerja | 20,17 | 1,823          | 35 |

**Summary Item Statistics**

|            | Mean  | Minimum | Maximum | Range  | Maximum / Minimum | Variance | N of Items |
|------------|-------|---------|---------|--------|-------------------|----------|------------|
| Item Means | 6,724 | 3,771   | 20,171  | 16,400 | 5,348             | 43,442   | 6          |

### 3. Pengawasan (X<sub>2</sub>)

**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 35 | 100,0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 35 | 100,0 |

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

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|----------------------------------------------|------------|
| ,737             | ,741                                         | 5          |

**Item Statistics**

|            | Mean  | Std. Deviation | N  |
|------------|-------|----------------|----|
| P1         | 4,31  | ,631           | 35 |
| P2         | 4,20  | ,719           | 35 |
| P3         | 4,06  | ,639           | 35 |
| P4         | 4,00  | ,485           | 35 |
| Pengawasan | 16,57 | 1,558          | 35 |

**Summary Item Statistics**

|            | Mean  | Minimum | Maximum | Range  | Maximum / Minimum | Variance | N of Items |
|------------|-------|---------|---------|--------|-------------------|----------|------------|
| Item Means | 6,629 | 4,000   | 16,571  | 12,571 | 4,143             | 30,909   | 5          |

## Lampiran 7 Output SPSS Regresi Linier Berganda

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

| Model | Variables Entered                       | Variables Removed | Method |
|-------|-----------------------------------------|-------------------|--------|
| 1     | Pengawasan, Motivasi Kerja <sup>b</sup> | .                 | Enter  |

- a. Dependent Variable: Kinerja  
b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
|       |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |               |
| 1     | ,536 <sup>a</sup> | ,288     | ,243              | 1,846                      | ,288              | 6,456    | 2   | 32  | ,004          | 2,165         |

- a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Motivasi Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1     | Regression | 43,980         | 2  | 21,990      | 6,456 | ,004 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 108,991        | 32 | 3,406       |       |                   |
|       | Total      | 152,971        | 34 |             |       |                   |

- a. Dependent Variable: Kinerja  
b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Motivasi Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)     | 7,264                       | 3,897      |                           | 1,864 | ,072 |                         |       |
|       | Motivasi Kerja | ,495                        | ,210       | ,425                      | 5,351 | ,002 | ,681                    | 1,469 |
|       | Pengawasan     | ,225                        | ,246       | ,165                      | 3,914 | ,004 | ,681                    | 1,469 |

- a. Dependent Variable: Kinerja

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

| Model |              |                | Pengawasan | Motivasi Kerja |
|-------|--------------|----------------|------------|----------------|
| 1     | Correlations | Pengawasan     | 1,000      | -,565          |
|       |              | Motivasi Kerja | -,565      | 1,000          |
|       | Covariances  | Pengawasan     | ,061       | -,029          |
|       |              | Motivasi Kerja | -,029      | ,044           |

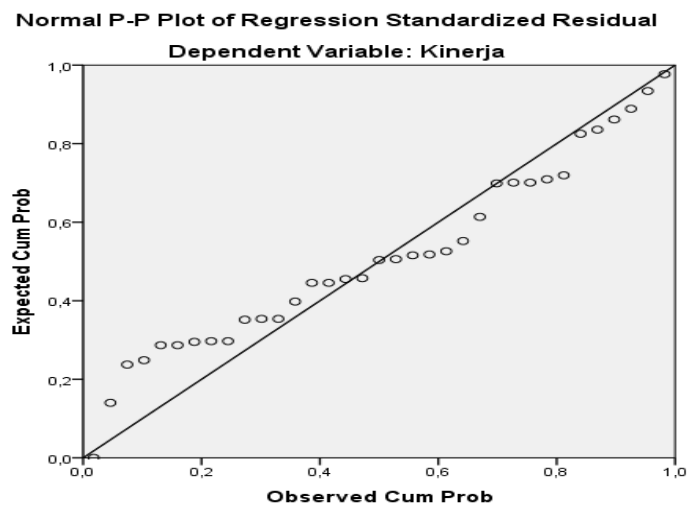
- a. Dependent Variable: Kinerja

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

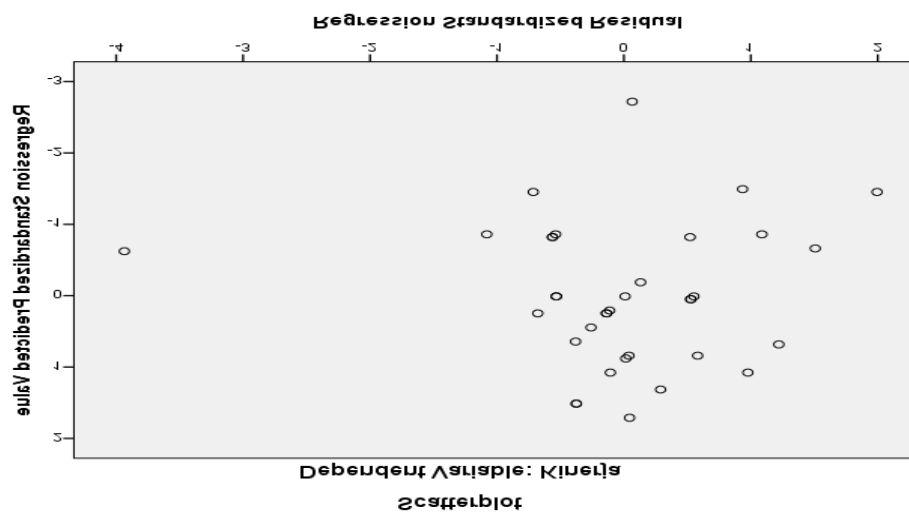
| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions |                |            |
|-------|-----------|------------|-----------------|----------------------|----------------|------------|
|       |           |            |                 | (Constant)           | Motivasi Kerja | Pengawasan |
| 1     | 1         | 2,992      | 1,000           | ,00                  | ,00            | ,00        |
|       | 2         | ,004       | 26,285          | ,93                  | ,06            | ,43        |
|       | 3         | ,004       | 29,148          | ,07                  | ,94            | ,57        |

a. Dependent Variable: Kinerja

## Lampiran 8 Hasil Pengujian Normalitas



## Lampiran 9 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



### Lampiran 10 Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

| <i>DF</i> | <i>DF 1</i> |              |         |         |         |         |
|-----------|-------------|--------------|---------|---------|---------|---------|
| 2         | 1           | 2            | 3       | 4       | 5       | 6       |
| 1         | 161,446     | 199,499      | 215,707 | 224,583 | 230,160 | 233,988 |
| 2         | 18,513      | 19,000       | 19,164  | 19,247  | 19,296  | 19,329  |
| 3         | 10,128      | 9,552        | 9,277   | 9,117   | 9,013   | 8,941   |
| 4         | 7,709       | 6,944        | 6,591   | 6,388   | 6,256   | 6,163   |
| 5         | 6,608       | 5,786        | 5,409   | 5,192   | 5,050   | 4,950   |
| 6         | 5,987       | 5,143        | 4,757   | 4,534   | 4,387   | 4,284   |
| 7         | 5,591       | 4,737        | 4,347   | 4,120   | 3,972   | 3,866   |
| 8         | 5,318       | 4,459        | 4,066   | 3,838   | 3,688   | 3,581   |
| 9         | 5,117       | 4,256        | 3,863   | 3,633   | 3,482   | 3,374   |
| 10        | 4,965       | 4,103        | 3,708   | 3,478   | 3,326   | 3,217   |
| 11        | 4,844       | 3,982        | 3,587   | 3,357   | 3,204   | 3,095   |
| 12        | 4,747       | 3,885        | 3,490   | 3,259   | 3,106   | 2,996   |
| 13        | 4,667       | 3,806        | 3,411   | 3,179   | 3,025   | 2,915   |
| 14        | 4,600       | 3,739        | 3,344   | 3,112   | 2,958   | 2,848   |
| 15        | 4,543       | 3,682        | 3,287   | 3,056   | 2,901   | 2,790   |
| 16        | 4,494       | 3,634        | 3,239   | 3,007   | 2,852   | 2,741   |
| 17        | 4,451       | 3,592        | 3,197   | 2,965   | 2,810   | 2,699   |
| 18        | 4,414       | 3,555        | 3,160   | 2,928   | 2,773   | 2,661   |
| 19        | 4,381       | 3,522        | 3,127   | 2,895   | 2,740   | 2,628   |
| 20        | 4,351       | 3,493        | 3,098   | 2,866   | 2,711   | 2,599   |
| 21        | 4,325       | 3,467        | 3,072   | 2,840   | 2,685   | 2,573   |
| 22        | 4,301       | 3,443        | 3,049   | 2,817   | 2,661   | 2,549   |
| 23        | 4,279       | 3,422        | 3,028   | 2,796   | 2,640   | 2,528   |
| 24        | 4,260       | 3,403        | 3,009   | 2,776   | 2,621   | 2,508   |
| 25        | 4,242       | 3,385        | 2,991   | 2,759   | 2,603   | 2,490   |
| 26        | 4,225       | 3,369        | 2,975   | 2,743   | 2,587   | 2,474   |
| 27        | 4,210       | 3,354        | 2,960   | 2,728   | 2,572   | 2,459   |
| 28        | 4,196       | 3,340        | 2,947   | 2,714   | 2,558   | 2,445   |
| 29        | 4,183       | 3,328        | 2,934   | 2,701   | 2,545   | 2,432   |
| 30        | 4,171       | 3,316        | 2,922   | 2,690   | 2,534   | 2,421   |
| 31        | 4,160       | 3,305        | 2,911   | 2,679   | 2,523   | 2,409   |
| 32        | 4,149       | <b>3,295</b> | 2,901   | 2,668   | 2,512   | 2,399   |
| 33        | 4,139       | 3,285        | 2,892   | 2,659   | 2,503   | 2,389   |
| 34        | 4,130       | 3,276        | 2,883   | 2,650   | 2,494   | 2,380   |
| 35        | 4,121       | 3,267        | 2,874   | 2,641   | 2,485   | 2,372   |
| 36        | 4,113       | 3,259        | 2,866   | 2,634   | 2,477   | 2,364   |
| 37        | 4,105       | 3,252        | 2,859   | 2,626   | 2,470   | 2,356   |
| 38        | 4,098       | 3,245        | 2,852   | 2,619   | 2,463   | 2,349   |
| 39        | 4,091       | 3,238        | 2,845   | 2,612   | 2,456   | 2,342   |
| 40        | 4,085       | 3,232        | 2,839   | 2,606   | 2,449   | 2,336   |
| 41        | 4,079       | 3,226        | 2,833   | 2,600   | 2,443   | 2,330   |
| 42        | 4,073       | 3,220        | 2,827   | 2,594   | 2,438   | 2,324   |
| 43        | 4,067       | 3,214        | 2,822   | 2,589   | 2,432   | 2,319   |
| 44        | 4,062       | 3,209        | 2,816   | 2,584   | 2,427   | 2,313   |
| 45        | 4,057       | 3,204        | 2,812   | 2,579   | 2,422   | 2,308   |
| 46        | 4,052       | 3,200        | 2,807   | 2,574   | 2,417   | 2,304   |

| <i>DF</i> | <i>DF 1</i> |       |       |       |       |       |
|-----------|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 2         | 1           | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     |
| 51        | 4,034       | 3,183 | 2,790 | 2,557 | 2,400 | 2,286 |
| 52        | 4,030       | 3,179 | 2,786 | 2,553 | 2,397 | 2,283 |
| 53        | 4,027       | 3,175 | 2,783 | 2,550 | 2,393 | 2,279 |
| 54        | 4,023       | 3,172 | 2,779 | 2,546 | 2,389 | 2,275 |
| 55        | 4,020       | 3,168 | 2,776 | 2,543 | 2,386 | 2,272 |
| 56        | 4,016       | 3,165 | 2,773 | 2,540 | 2,383 | 2,269 |
| 57        | 4,013       | 3,162 | 2,769 | 2,537 | 2,380 | 2,266 |
| 58        | 4,010       | 3,159 | 2,766 | 2,534 | 2,377 | 2,263 |
| 59        | 4,007       | 3,156 | 2,764 | 2,531 | 2,374 | 2,260 |
| 60        | 4,004       | 3,153 | 2,761 | 2,528 | 2,371 | 2,257 |
| 61        | 4,001       | 3,150 | 2,758 | 2,525 | 2,368 | 2,254 |
| 62        | 3,998       | 3,148 | 2,755 | 2,523 | 2,366 | 2,251 |
| 63        | 3,996       | 3,145 | 2,753 | 2,520 | 2,363 | 2,249 |
| 64        | 3,993       | 3,143 | 2,751 | 2,518 | 2,361 | 2,246 |
| 65        | 3,991       | 3,140 | 2,748 | 2,515 | 2,358 | 2,244 |
| 66        | 3,989       | 3,138 | 2,746 | 2,513 | 2,356 | 2,242 |
| 67        | 3,986       | 3,136 | 2,744 | 2,511 | 2,354 | 2,239 |
| 68        | 3,984       | 3,134 | 2,742 | 2,509 | 2,352 | 2,237 |
| 69        | 3,982       | 3,132 | 2,739 | 2,507 | 2,350 | 2,235 |
| 70        | 3,980       | 3,130 | 2,737 | 2,505 | 2,348 | 2,233 |
| 71        | 3,978       | 3,128 | 2,736 | 2,503 | 2,346 | 2,231 |
| 72        | 3,976       | 3,126 | 2,734 | 2,501 | 2,344 | 2,229 |
| 73        | 3,974       | 3,124 | 2,732 | 2,499 | 2,342 | 2,227 |
| 74        | 3,972       | 3,122 | 2,730 | 2,497 | 2,340 | 2,226 |
| 75        | 3,970       | 3,120 | 2,728 | 2,495 | 2,338 | 2,224 |
| 76        | 3,968       | 3,119 | 2,727 | 2,494 | 2,337 | 2,222 |
| 77        | 3,967       | 3,117 | 2,725 | 2,492 | 2,335 | 2,220 |
| 78        | 3,965       | 3,115 | 2,723 | 2,490 | 2,333 | 2,219 |
| 79        | 3,963       | 3,114 | 2,722 | 2,489 | 2,332 | 2,217 |
| 80        | 3,962       | 3,112 | 2,720 | 2,487 | 2,330 | 2,216 |
| 81        | 3,960       | 3,111 | 2,719 | 2,486 | 2,329 | 2,214 |
| 82        | 3,959       | 3,109 | 2,717 | 2,484 | 2,327 | 2,213 |
| 83        | 3,957       | 3,108 | 2,716 | 2,483 | 2,326 | 2,211 |
| 84        | 3,956       | 3,107 | 2,715 | 2,482 | 2,324 | 2,210 |
| 85        | 3,955       | 3,105 | 2,713 | 2,480 | 2,323 | 2,209 |
| 86        | 3,953       | 3,104 | 2,712 | 2,479 | 2,322 | 2,207 |
| 87        | 3,952       | 3,103 | 2,711 | 2,478 | 2,321 | 2,206 |
| 88        | 3,951       | 3,101 | 2,709 | 2,476 | 2,319 | 2,205 |
| 89        | 3,949       | 3,100 | 2,708 | 2,475 | 2,318 | 2,203 |
| 90        | 3,948       | 3,099 | 2,707 | 2,474 | 2,317 | 2,202 |
| 91        | 3,947       | 3,098 | 2,706 | 2,473 | 2,316 | 2,201 |
| 92        | 3,945       | 3,095 | 2,704 | 2,471 | 2,313 | 2,199 |
| 93        | 3,943       | 3,094 | 2,703 | 2,470 | 2,312 | 2,198 |
| 94        | 3,942       | 3,093 | 2,701 | 2,469 | 2,311 | 2,197 |
| 95        | 3,941       | 3,092 | 2,700 | 2,467 | 2,310 | 2,196 |
| 96        | 3,940       | 3,091 | 2,699 | 2,466 | 2,309 | 2,195 |

|    |       |       |       |       |       |       |     |       |       |       |       |       |       |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 47 | 4,047 | 3,195 | 2,802 | 2,570 | 2,413 | 2,299 | 97  | 3,939 | 3,090 | 2,698 | 2,465 | 2,308 | 2,194 |
| 48 | 4,043 | 3,191 | 2,798 | 2,565 | 2,409 | 2,295 | 98  | 3,938 | 3,089 | 2,697 | 2,465 | 2,307 | 2,193 |
| 49 | 4,038 | 3,187 | 2,794 | 2,561 | 2,404 | 2,290 | 99  | 3,937 | 3,088 | 2,696 | 2,464 | 2,306 | 2,192 |
| 50 | 4,034 | 3,183 | 2,790 | 2,557 | 2,400 | 2,286 | 100 | 3,936 | 3,087 | 2,696 | 2,463 | 2,305 | 2,191 |

### Lampiran 11 Nilai T Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

| DF | Tingkat Keyakinan |        |              |       |
|----|-------------------|--------|--------------|-------|
|    | 99%               | 97,5%  | 95%          | 90%   |
| 1  | 63,656            | 25,452 | 12,706       | 6,314 |
| 2  | 9,925             | 6,205  | 4,303        | 2,920 |
| 3  | 5,841             | 4,177  | 3,182        | 2,353 |
| 4  | 4,604             | 3,495  | 2,776        | 2,132 |
| 5  | 4,032             | 3,163  | 2,571        | 2,015 |
| 6  | 3,707             | 2,969  | 2,447        | 1,943 |
| 7  | 3,499             | 2,841  | 2,365        | 1,895 |
| 8  | 3,355             | 2,752  | 2,306        | 1,860 |
| 9  | 3,250             | 2,685  | 2,262        | 1,833 |
| 10 | 3,169             | 2,634  | 2,228        | 1,812 |
| 11 | 3,106             | 2,593  | 2,201        | 1,796 |
| 12 | 3,055             | 2,560  | 2,179        | 1,782 |
| 13 | 3,012             | 2,533  | 2,160        | 1,771 |
| 14 | 2,977             | 2,510  | 2,145        | 1,761 |
| 15 | 2,947             | 2,490  | 2,131        | 1,753 |
| 16 | 2,921             | 2,473  | 2,120        | 1,746 |
| 17 | 2,898             | 2,458  | 2,110        | 1,740 |
| 18 | 2,878             | 2,445  | 2,101        | 1,734 |
| 19 | 2,861             | 2,433  | 2,093        | 1,729 |
| 20 | 2,845             | 2,423  | 2,086        | 1,725 |
| 21 | 2,831             | 2,414  | 2,080        | 1,721 |
| 22 | 2,819             | 2,405  | 2,074        | 1,717 |
| 23 | 2,807             | 2,398  | 2,069        | 1,714 |
| 24 | 2,797             | 2,391  | 2,064        | 1,711 |
| 25 | 2,787             | 2,385  | 2,060        | 1,708 |
| 26 | 2,779             | 2,379  | 2,056        | 1,706 |
| 27 | 2,771             | 2,373  | 2,052        | 1,703 |
| 28 | 2,763             | 2,368  | 2,048        | 1,701 |
| 29 | 2,756             | 2,364  | 2,045        | 1,699 |
| 30 | 2,750             | 2,360  | 2,042        | 1,697 |
| 31 | 2,744             | 2,356  | 2,040        | 1,696 |
| 32 | 2,738             | 2,352  | <b>2,037</b> | 1,694 |
| 33 | 2,733             | 2,348  | 2,035        | 1,692 |
| 34 | 2,728             | 2,345  | 2,032        | 1,691 |
| 35 | 2,724             | 2,342  | 2,030        | 1,690 |
| 36 | 2,719             | 2,339  | 2,028        | 1,688 |
| 37 | 2,715             | 2,336  | 2,026        | 1,687 |
| 38 | 2,712             | 2,334  | 2,024        | 1,686 |
| 39 | 2,708             | 2,331  | 2,023        | 1,685 |
| 40 | 2,704             | 2,329  | 2,021        | 1,684 |
| 41 | 2,701             | 2,327  | 2,020        | 1,683 |
| 42 | 2,698             | 2,325  | 2,018        | 1,682 |
| 43 | 2,695             | 2,323  | 2,017        | 1,681 |
| 44 | 2,692             | 2,321  | 2,015        | 1,680 |
| 45 | 2,690             | 2,319  | 2,014        | 1,679 |

| DF | Tingkat Keyakinan |       |       |       |
|----|-------------------|-------|-------|-------|
|    | 99%               | 97,5% | 95%   | 90%   |
| 51 | 2,676             | 2,310 | 2,008 | 1,675 |
| 52 | 2,674             | 2,308 | 2,007 | 1,675 |
| 53 | 2,672             | 2,307 | 2,006 | 1,674 |
| 54 | 2,670             | 2,306 | 2,005 | 1,674 |
| 55 | 2,668             | 2,304 | 2,004 | 1,673 |
| 56 | 2,667             | 2,303 | 2,003 | 1,673 |
| 57 | 2,665             | 2,302 | 2,002 | 1,672 |
| 58 | 2,663             | 2,301 | 2,002 | 1,672 |
| 59 | 2,662             | 2,300 | 2,001 | 1,671 |
| 60 | 2,660             | 2,299 | 2,000 | 1,671 |
| 61 | 2,659             | 2,298 | 2,000 | 1,670 |
| 62 | 2,657             | 2,297 | 1,999 | 1,670 |
| 63 | 2,656             | 2,296 | 1,998 | 1,669 |
| 64 | 2,655             | 2,295 | 1,998 | 1,669 |
| 65 | 2,654             | 2,295 | 1,997 | 1,669 |
| 66 | 2,652             | 2,294 | 1,997 | 1,668 |
| 67 | 2,651             | 2,293 | 1,996 | 1,668 |
| 68 | 2,650             | 2,292 | 1,995 | 1,668 |
| 69 | 2,649             | 2,291 | 1,995 | 1,667 |
| 70 | 2,648             | 2,291 | 1,994 | 1,667 |
| 71 | 2,647             | 2,290 | 1,994 | 1,667 |
| 72 | 2,646             | 2,289 | 1,993 | 1,666 |
| 73 | 2,645             | 2,289 | 1,993 | 1,666 |
| 74 | 2,644             | 2,288 | 1,993 | 1,666 |
| 75 | 2,643             | 2,287 | 1,992 | 1,665 |
| 76 | 2,642             | 2,287 | 1,992 | 1,665 |
| 77 | 2,641             | 2,286 | 1,991 | 1,665 |
| 78 | 2,640             | 2,285 | 1,991 | 1,665 |
| 79 | 2,639             | 2,285 | 1,990 | 1,664 |
| 80 | 2,639             | 2,284 | 1,990 | 1,664 |
| 81 | 2,638             | 2,284 | 1,990 | 1,664 |
| 82 | 2,637             | 2,283 | 1,989 | 1,664 |
| 83 | 2,636             | 2,283 | 1,989 | 1,663 |
| 84 | 2,636             | 2,282 | 1,989 | 1,663 |
| 85 | 2,635             | 2,282 | 1,988 | 1,663 |
| 86 | 2,634             | 2,281 | 1,988 | 1,663 |
| 87 | 2,634             | 2,281 | 1,988 | 1,663 |
| 88 | 2,633             | 2,280 | 1,987 | 1,662 |
| 89 | 2,632             | 2,280 | 1,987 | 1,662 |
| 90 | 2,632             | 2,280 | 1,987 | 1,662 |
| 91 | 2,631             | 2,279 | 1,986 | 1,662 |
| 92 | 2,630             | 2,279 | 1,986 | 1,662 |
| 93 | 2,630             | 2,278 | 1,986 | 1,661 |
| 94 | 2,629             | 2,278 | 1,986 | 1,661 |
| 95 | 2,629             | 2,277 | 1,985 | 1,661 |

|    |       |       |       |       |  |     |       |       |       |       |
|----|-------|-------|-------|-------|--|-----|-------|-------|-------|-------|
| 46 | 2,687 | 2,317 | 2,013 | 1,679 |  | 96  | 2,628 | 2,277 | 1,985 | 1,661 |
| 47 | 2,685 | 2,315 | 2,012 | 1,678 |  | 97  | 2,627 | 2,277 | 1,985 | 1,661 |
| 48 | 2,682 | 2,314 | 2,011 | 1,677 |  | 98  | 2,627 | 2,276 | 1,984 | 1,661 |
| 49 | 2,680 | 2,312 | 2,010 | 1,677 |  | 99  | 2,626 | 2,276 | 1,984 | 1,660 |
| 50 | 2,678 | 2,311 | 2,009 | 1,676 |  | 100 | 2,626 | 2,276 | 1,984 | 1,660 |

**Lampiran 12 Nilai-Nilai r *Product Moment* Pada Signifikan 0,05**

| n  | Nilai r | N  | Nilai r      | n  | Nilai r | N   | Nilai r |
|----|---------|----|--------------|----|---------|-----|---------|
| 1  | 0,997   | 26 | 0,374        | 51 | 0,271   | 76  | 0,223   |
| 2  | 0,950   | 27 | 0,367        | 52 | 0,268   | 77  | 0,221   |
| 3  | 0,878   | 28 | 0,361        | 53 | 0,266   | 78  | 0,220   |
| 4  | 0,811   | 29 | 0,355        | 54 | 0,263   | 79  | 0,219   |
| 5  | 0,754   | 30 | 0,349        | 55 | 0,261   | 80  | 0,217   |
| 6  | 0,707   | 31 | 0,344        | 56 | 0,259   | 81  | 0,216   |
| 7  | 0,666   | 32 | 0,339        | 57 | 0,256   | 82  | 0,215   |
| 8  | 0,632   | 33 | 0,334        | 58 | 0,254   | 83  | 0,213   |
| 9  | 0,602   | 34 | 0,329        | 59 | 0,252   | 84  | 0,212   |
| 10 | 0,576   | 35 | <b>0,325</b> | 60 | 0,250   | 85  | 0,211   |
| 11 | 0,553   | 36 | 0,320        | 61 | 0,248   | 86  | 0,210   |
| 12 | 0,532   | 37 | 0,316        | 62 | 0,246   | 87  | 0,208   |
| 13 | 0,514   | 38 | 0,312        | 63 | 0,244   | 88  | 0,207   |
| 14 | 0,497   | 39 | 0,308        | 64 | 0,242   | 89  | 0,206   |
| 15 | 0,482   | 40 | 0,304        | 65 | 0,240   | 90  | 0,205   |
| 16 | 0,468   | 41 | 0,301        | 66 | 0,239   | 91  | 0,204   |
| 17 | 0,456   | 42 | 0,297        | 67 | 0,237   | 92  | 0,203   |
| 18 | 0,444   | 43 | 0,294        | 68 | 0,235   | 93  | 0,202   |
| 19 | 0,433   | 44 | 0,291        | 69 | 0,234   | 94  | 0,201   |
| 20 | 0,423   | 45 | 0,288        | 70 | 0,232   | 95  | 0,200   |
| 21 | 0,413   | 46 | 0,285        | 71 | 0,230   | 96  | 0,199   |
| 22 | 0,404   | 47 | 0,282        | 72 | 0,229   | 97  | 0,198   |
| 23 | 0,396   | 48 | 0,279        | 73 | 0,227   | 98  | 0,197   |
| 24 | 0,388   | 49 | 0,276        | 74 | 0,226   | 99  | 0,196   |
| 25 | 0,381   | 50 | 0,273        | 75 | 0,224   | 100 | 0,195   |

n = Jumlah Sampel