



**PENGARUH PRAKTEK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN PADA PTP  
NUSANTARA XI (PERSERO) PABRIK GULA ASSEMBAGUES**

**SKRIPSI**

**Oleh**

**Ayu Indra Rohmawati**

**080810201025**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2012**



**PENGARUH PRAKTEK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN PADA PTP  
NUSANTARA XI (PERSERO) PABRIK GULA ASSEMBAGOES**

**SKRIPSI**

**Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1)  
dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi**

**Oleh**

**AYU INDRA ROHMAWATI**

**080810201025**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS JEMBER**

**2012**

## TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada PTP Nusantara XI (persero) Pabrik Gula Assembagoes

Nama : Ayu Indra Rohmawati

NIM : 080810201025

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusi

Pembimbing I

Pembimbing II

Wiji Utami SE, M.Si  
NIP. 19740120 200012 2 001

Chairul Saleh SE, M.Si  
NIP. 19690306 199903 1 001

Ketua Jurusan  
Program Studi Manajemen

Prof. Dr. Hj. Isti fadah, M.Si  
NIP. 19661020199002 2 001

Disetujui Tanggal : Oktober 2012

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Teristimewa untuk kedua orangtuaku, Ayahku M. Jailani dan Ibu Yuli Zulaicha yang telah memberikan doa restu, cinta kasih, dukungan, perhatian dan pengorbanan yang besar demi keberhasilan cita-citaku;
2. Kedua orang tua angkatku bapak Marjio dan ibu Martatik (Alm) terima kasih atas doa, cinta kasih kesabaran dalam membesarkankanku dan merawatku sejak kecil hingga saat ini.
3. Ketiga kakak dan kakak ipar beserta adik dan ponaanku tercinta, mbak Eni, mbak Novi, mas Rusli, mas Sumanto, mas Heru, mbak Vidia Cici dan ketujuh ponaanku, terima kasih atas semua bentuk dukungan dan motivasi yang telah diberikan selama ini.
4. Calon pendamping hidupku, Lanang Maulana yang selalu menemani, menjaga, serta membimbingku disetiap hari-hariku, terima kasih atas kesabaran dan waktu yang telah diberikan selama ini.
5. Sahabatku, Ria Novita dan Tria Yuli terima kasih telah berbagi suka dan duka dan terima kasih juga telah menjadi sahabatku dari awal hingga akhir.
6. Teman-temanku angkatan 2008, Geng DoDoDo (Tria, Ike, Nickita, Wuwuh, Rizka, Tatit, Dinar, Aish, Rina) terima kasih atas semangat dan doanya selama ini. Serta teman seminarku, Tika, terima kasih atas kerja samanya.
7. Almamater yang kubanggakan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

## **MOTTO**

**Kesempatan itu berjalan seperti awan, maka manfaatkanlah kesempatan dengan baik.**

**(Ali Bin Abi Thalib)**

**Waktu yang hilang tidak akan kembali lagi selamanya.**

**(Benjamin Franklin)**

**Kesempurnaan murni hanya bisa ditemukan dalam Tuhan**

**(Konfusius)**

## **PERNYATAAN**

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ayu Indra Rohmawati

NIM : 080810201025

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya tulis ilmiah yang berjudul “Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada PTP Nusantara XI (persero) Pabrik Gula Assembagoes” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada perusahaan manapun serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 09 Oktober 2012

Yang menyatakan,

Ayu Indra Rohmawati

NIM 080810201025

## PENGESAHAN

### **PENGARUH PRAKTEK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN PADA PTP NUSANTARA XI (PERSERO) PABRIK GULA ASSEMBAGOES**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Ayu Indra Rohmawati

NIM : 080810201025

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah dipertahankan di depan tim penguji pada tanggal : 15 Oktober 2012

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan gelar Sarjana dalam ilmu ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember .

#### **Susunan Panitia Penguji**

Ketua : Dr. Purnamie Titisari, SE, M.Si : .....  
NIP. 19750106 20000 2 001

Sekretaris : Chairul Saleh, SE, M.Si : .....  
NIP. 19690306 199903 1 001

Anggota : Wiji Utami, SE, M.Si : .....  
NIP. 19740120 200012 2 001

Mengetahui/Menyetujui  
Universitas Jember  
Fakultas Ekonomi  
Dekan

Dr. Moh. Fathorrazi, SE., MSi.  
NIP. 19630614 199002 1 001



**SKRIPSI**

**PENGARUH PRAKTEK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN PADA PTP  
NUSANTARA XI (PERSERO) PABRIK GULA ASSEMBAGUES**

**Oleh**

**Ayu Indra Rohmawati**

**080810201025**

**Pembimbing**

**Dosen Pembimbing I : Wiji Utami, SE., MSi**

**Dosen Pembimbing II : Chairul Saleh, SE., MSi**



## **RINGKASAN**

**Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan PTP Nusantara (Persero) XI Pabrik Gula Assembagoes**; Ayu Indra Rohmawati; 080810201025; 2012; 83 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang sangat penting, karena dapat dijadikan sumber keunggulan kompetitif melalui penciptaan nilai perusahaan. Strategi manajemen sumber daya manusia diperlukan dalam menjalankan praktek-praktek manajemen sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan kemampuan dan keahlian tenaga kerja perusahaan. Hal ini dilakukan untuk menciptakan keefektifan manajemen sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi. Beberapa praktek manajemen sumber daya manusia termasuk perencanaan karir, akses pemberian informasi, pembelajaran organisasi, dan sistem imbalan yang menciptakan struktur dalam sistem manajemen sumber daya manusia. Untuk itu perlu beberapa target karyawan dalam praktek manajemen sumber daya manusia untuk membentuk sikap karyawan dalam infrastruktur yang akan mendorong kualitas suatu organisasi.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh praktek manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari perencanaan karir, akses informasi teknis, pembelajaran organisasi, dan sistem imbalan terhadap motivasi kerja karyawan; mengetahui dan menganalisis pengaruh praktek manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari perencanaan karir, akses informasi teknis, pembelajaran organisasi, dan sistem imbalan terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PTP Nusantara XI (persero) PG Assembagoes.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di PTP Nusantara XI (persero) PG Assembagoes bagian akuntansi dan umum (AK & U), bagian instalasi, bagian gudang, dan bagian teknik atau pengolahan. Teknik sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah random sampling sederhana. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis jalur.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa praktek manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari perencanaan karir, akses informasi teknis, pembelajaran organisasi, dan sistem imbalan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PTP Nusantara XI (persero) PG Assembagoes; praktek manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari perencanaan karir, akses informasi teknis, pembelajaran organisasi, dan sistem imbalan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTP Nusantara XI (persero) PG Assembagoes; dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTP Nusantara XI (persero) PG Assembagoes.

Dari hasil penelitian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa praktek manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari perencanaan karir, akses informasi teknis, pembelajaran organisasi, dan sistem imbalan memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan pada PTP Nusantara XI (persero) PG Assembagoes.

## **SUMMARY**

**Effect Of Human Resource Management Practices Motivation And Employee Performance PTP Nusantara (persero) XI PG Assembagoes; Ayu Indra Rohmawati; 080810201025; 2012; 83 pages; Department of Management, Faculty of Economics, University of Jember**

Human resources is a very important corporate asset, as it can become a source of competitive advantage through the creation of corporate value. Strategic human resource management necessary in carrying out the practices of human resource management in order to increase the capabilities and expertise of the company workforce. This is done to create an effective management of human resources in order to improve organizational performance. Some human resource management practices including career planning, provision of access to information, organizational learning, and reward systems that create the structure of the human resource management system. For that we need some targets employees in the human resource management practices to shape the attitudes of the employees in infrastructure that will promote the quality of an organization.

The purpose of this study to identify and analyze the effect of human resource management practices that consist of career planning, access to technical information, organizational learning, and the reward system to motivate employees; identify and analyze the effect of human resource management practices that consist of career planning, access to technical information , organizational learning, and reward systems on employee performance, and the effect of motivation on employee performance at PG Assembagoes PTPN XI.

The population in this study were all employees at PG Assembagoes PTPN XI AK & U section, part installation, part warehouse and part or processing

techniques. Engineering samples used in this study is simple random sampling. The method of analysis is validity, reliability test, and path analysis.

The results of this study indicate that the practice of human resource management consisting of career planning, access to technical information, organizational learning, and reward systems have a significant effect on employee motivation PTPN XI PG Asembagoes; human resource management practice consisting of career planning, access technical information, organizational learning, and reward systems have a significant impact on employee performance at PG Asembagoes PTPN XI, and motivations significantly influence the performance of employees at PTPN XI PG Asembagoes

From the above results, it can be concluded that the practice of human resource management consisting of career planning, access to technical information, organizational learning, and the reward system have an influence on performance through employee motivation at PG Asembagoes PTPN XI.

## **PRAKATA**

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada PTP Nusantara XI (persero) PG Assembagoes”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penyusunan Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Moh. Saleh, M.Sc, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember;
2. Ibu Wiji Utami, SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Choirul Saleh, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, pikiran dan kemurahan hati serta kesabaran dalam memberikan bimbingan dan pengarahan demi terselesaikan penulisan skripsi ini;
3. Ibu Prof. Dr. Isti Fadah, SE, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember;
4. Bapak Dr. Hadi Wahyono, M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing penulis selama menjadi mahasiswa;
5. Seluruh dosen pengajar serta staf akademik dan kemahasiswaan Fakultas Ekonomi Universitas Jember;
6. Pimpinan dan seluruh karyawan dan staff PTP Nusantara XI (persero) PG Assembagoes yang telah banyak membantu dalam proses penelitian skripsi ini;
7. Teristimewa untuk kedua orangtuaku, Ayahku M. Jailani dan Ibu Yuli Zulaicha yang telah memberikan doa restu, cinta kasih, dukungan, perhatian dan pengorbanan yang besar demi keberhasilan cita-citaku;

8. Kedua orang tua angkatku bapak Marjio dan ibu Martatik (Alm) yang telah memberikan doa, cinta kasih, dan kesabaran dalam membesarkankanku, merawatku sejak kecil hingga saat ini.
9. Ketiga Kakakku tercinta dan kakak iparku beserta adik dan ponaanku tercinta, mbak Eni, mbak Novi, mas Rusli, mas Sumanto, mas Heru, Cici dan ketujuh ponaanku atas semua bentuk dukungan dan motivasi yang telah diberikan selama ini.
8. Calon pendamping hidupku, Lanang Maulana yang selalu sabar menemani, menjaga, serta membimbingku disetiap hari-hariku, dan waktu yang telah diberikan selama ini.
9. Keluarga besar Ibu Tutut dan bapak Gufron, terima kasih atas doa dan motivasinya selama ini.
10. Teman-temanku angkatan 2008, Geng DoDoDo (Tria, Ike, Nickita, Wuwuh, Rizka, Tatit, Dinar, Aish, Rina) terima kasih atas semangat dan doanya selama ini, terima kasih untuk suka duka bersamanya selama mencari ilmu di Manajemen.
11. Teman-teman kos Jalan Jawa 2B No.28 (Adink, Tiekno, Phia, Dani', Isna, Pitri, Siswi, Konde, Indri, Heni, mbak Ismy dan semuanya) yang senantiasa berbagi suka dan duka selama tinggal di Green Kost. Teman-teman Sukokertoquu (Elok, Dian, Vee, Papa, Pak Dee, Om, Abang Ajay) terima kasih atas doa, dukungan, suka, cita selama ini;
12. Almamater yang aku banggakan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Semoga Allah memberikan Hidayah kepada semua pihak yang telah membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis sadar akan keterbatasan dan kurang sempurnanya penulisan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi pembacanya.

Jember, 09 Oktober 2012

Penulis

## DAFTAR ISI

	<b>Hal.</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PEMBIMBINGAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>RINGKASAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>SUMMARY .....</b>	<b>ix</b>
<b>HALAMAN KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>HALAMAN DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>HALAMAN TABEL .....</b>	<b>xvi</b>
<b>HALAMAN GAMBAR .....</b>	<b>xvii</b>
<b>HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
<b>1.1 Latar belakang masalah .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan masalah .....</b>	<b>5</b>
<b>1.3 Tujuan dan manfaat penelitian.....</b>	<b>6</b>
1.3.1 Tujuan penelitian .....	6
1.3.2 Manfaat penelitian .....	7
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA</b>	
<b>2.1 Tinjauan penelitian terdahulu .....</b>	<b>8</b>
<b>2.2 Landasan teori .....</b>	<b>11</b>
2.2.1 Pentingnya MSDM.....	11
2.2.2 Perencanaan Karir .....	13
2.2.3 Akses Informasi Tehnis .....	14
2.2.4 Pembelajaran Organisasi .....	16

2.2.5	Sistem Imbalan .....	17
2.2.6	Motivasi.....	18
2.2.7	Kinerja Karyawan .....	20
2.2.8	Pengaruh Praktek MSDM Terhadap Kinerja Karyawan .....	22
2.2.9	Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Motivasi .....	23
2.2.10	Pengaruh Akses Informasi Tehnis Terhadap Informasi .....	24
2.2.11	Pengaruh Pembelajaran Organisasi Terhadap Motivasi.....	24
2.2.12	Pengaruh Sistem Imbalan Terhadap Motivasi.....	24
2.2.13	Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	25
2.2.14	Pengaruh Akses Informasi Tehnis Terhadap Kinerja Karyawan.....	25
2.2.15	Pengaruh Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	26
2.2.16	Pengaruh Sistem Imbalan Terhadap Kinerja Karyawan ....	27
2.2.17	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	27
<b>2.3</b>	<b>Kerangka konseptual .....</b>	<b>28</b>
<b>2.4</b>	<b>Hipotesis .....</b>	<b>28</b>
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN</b>		
<b>3.1</b>	<b>Rancangan penelitian .....</b>	<b>30</b>
<b>3.2</b>	<b>Populasi dan sampel.....</b>	<b>30</b>
3.2.1	Populasi .....	30
3.2.2	Sampel .....	31
<b>3.3</b>	<b>Sumber data dan pengumpulan data .....</b>	<b>31</b>
3.3.1	Sumber Data .....	31
3.3.2	Metode Pengumpulan Data .....	32
<b>3.4</b>	<b>Identifikasi variabel .....</b>	<b>32</b>
<b>3.5</b>	<b>Definisi oprasional variable.....</b>	<b>33</b>
<b>3.6</b>	<b>Skala pengukuran .....</b>	<b>34</b>
<b>3.7</b>	<b>Uji instrument penelitian .....</b>	<b>35</b>
3.7.1	Uji Validitas.....	35
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	36



<b>3.8 Metode analisi data .....</b>	<b>36</b>
3.8.1 Uji Normalitas .....	36
3.8.2 Analisis Jalur .....	36
3.8.3 Uji Hipotesis .....	39
3.8.4 Perhitungan Jalur .....	39
<b>3.9 Uji asumsi klasik.....</b>	<b>40</b>
3.9.1 Uji Multikolinearitas .....	40
3.9.2 Uji Heteroskedastisitas .....	41
<b>BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
<b>4.1 Hasil penelitian .....</b>	<b>42</b>
4.1.1 Sejarah singkat PTP Nusantara XI .....	42
4.1.2 Visi dan Misi .....	42
4.1.3 Sejarah singkat PTP Nusantara XI Assembagoes .....	43
4.1.4 Struktur organisasi.....	44
4.1.5 Deskripsi hasil penelitian .....	45
4.1.5.1 Jenis kelamin responden .....	45
4.1.5.2 Usia Responden .....	46
4.1.5.3 Pendidikan responden .....	46
4.1.5.4 Golongan atau jabatan responden .....	47
4.1.5.5 Deskripsi variabel penelitian .....	48
<b>4.2 Pengujian instrument data .....</b>	<b>55</b>
4.2.1 Pengujian validitas.....	55
4.2.2 Pengujian reliabilitas .....	56
<b>4.3 Analisis data .....</b>	<b>57</b>
4.3.1 Pengujian normalitas .....	57
4.3.2 Analisis jalur.....	58
4.3.3 Hasil Pengujian hipotesis .....	59
4.3.4 Perhitungan analisi jalur .....	61
4.3.5 Perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung .....	62
<b>4.4 Pengujian asumsi klasik.....</b>	<b>64</b>
4.4.1 Pengujian multikolinearitas .....	64

4.4.2	Pengujian heteroskedastisitas .....	65
<b>4.5</b>	<b>Pembahasan .....</b>	<b>67</b>
4.5.1	Pengaruh praktek MSDM terhadap motivasi .....	68
4.5.1.1	Pengaruh perencanaan karir terhadap motivasi ..	68
4.5.1.2	Pengaruh akses informasi teknis terhadap informasi .....	69
4.5.1.3	Pengaruh pembelajaran organisasi terhadap motivasi.....	70
4.5.1.4	Pengaruh system imbalan terhadap motivasi .....	71
4.5.2	Pengaruh praktek MSDM terhadap kinerja .....	72
4.5.2.1	Pengaruh perencanaan karir terhadap kinerja karyawan .....	73
4.5.2.2	Pengaruh akses informasi teknis terhadap kinerja karyawan .....	74
4.5.2.3	Pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kinerja karyawan .....	76
4.5.2.4	Pengaruh system imbalan terhadap kinerja karyawan .....	78
4.5.3	Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.....	79
<b>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN</b>		
<b>5.1</b>	<b>Kesimpulan .....</b>	<b>81</b>
<b>5.2</b>	<b>Saran.....</b>	<b>83</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Hal.</b>
4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin .....	45
4.2 Karakteristik responden berdasarkan usia .....	46
4.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan .....	46
4.4 Karakteristik responden berdasarkan golongan .....	47
4.5 Distribusi jawaban responden untuk perencanaan karir .....	48
4.6 Distribusi jawaban responden untuk akses informasi teknis .....	49
4.7 Distribusi jawaban responden untuk pembelajaran organisasi .....	50
4.8 Distribusi jawaban responden untuk sistem imbalan.....	52
4.9 Distribusi jawaban responden untuk motivasi .....	53
4.10 Distribusi jawaban responden untuk kinerja.....	54
4.11 Uji Validitas .....	55
4.12 Uji Reliabilitas .....	57
4.13 Uji Normalitas.....	58
4.14 Uji Analisis Jalur.....	58
4.15 Uji Multikolinieritas.....	65

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Hal.</b>
4.1 Kategorisasi perencanaan karir .....	48
4.2 Kategorisasi akses informasi teknis .....	50
4.3 Kategorisasi pembelajaran organisasi .....	51
4.4 Kategorisasi sistem imbalan .....	52
4.5 Kategorisasi motivasi .....	53
4.6 Kategorisasi kinerja .....	54
4.7 Model analisis jalur .....	62
4.8 Scatterplot Persamaan I .....	66
4.9 Scatterplot Persamaan II .....	67

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Daftar Pertanyaan
- Lampiran 2 Tabulasi Data
- Lampiran 3 Hasil Frekuensi Responden
- Lampiran 4 Uji Validitas
- Lampiran 5 Uji Reliabilitas
- Lampiran 6 Uji Normalitas Data
- Lampiran 7 Hasil Analisis Jalur
- Lampiran 8 Uji Heteroskedastisitas