

**PENGARUH MORAL KERJA TERHADAP KUALITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. PABRIK GULA
GORONTALO**

OLEH

CHRISTY CHELSIE BAWUOH

NIM : E.21.16.087

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2020**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH MORAL KERJA TERHADAP KUALITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. PABRIK GULA
GORONTALO

OLEH
CHRISTY CHELSIE BAWUOH
NIM : E.21.16.087

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar sarjana
Dan telah disetujui oleh tim pembimbing pada tanggal

Gorontalo, 04 Mei 2020

Pembimbing I


Poppy Mu'jizat., SE.MM
NIDN : 0915016704

Pembimbing II


Svamsul, SE.,M.SI
NIDN : 0921108502

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH MORAL KERJA TERHADAP KUALITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. PABRIK GULA
GORONTALO**

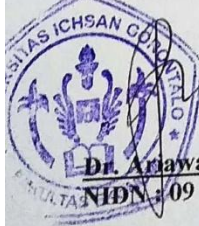
Oleh
CHRISTY CHELSIE BAWUOH
E2116087

Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Dr. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si
2. Zulkarnain I. Idris, SE.,M.Si
3. Wiwin L. Husin, SE.,M.Si
4. Poppy Mu'jizat, SE.MM
5. Syamsul, SE.,M.Si

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Ariawan, S.Psi, SE.,MM
NIDN : 09 220575 02



Program Studi Manajemen

Eka Zahra Solikahan, SE.,MM
NIDN : 09 220185 01

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri dengan arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Gorontalo, 11 Mei 2020

Yang Membuat Pernyataan



Christy Chelsie Bawuoh

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Apapun juga yang kamu perbuat, perbuatlah dengan segenap hatimu seperti untuk TUHAN dan bukan
untuk manusia *Kolase 3 : 23*

Orang-orang yang menabur dengan mencururkan air mata, akan menuai dengan
bersorak – sorak *Mazmur 126 : 5*

Hendaklah kamu selalu rendah hati, lemah lembut dan sabar.

Tunjukkanlah kasihmu dalam hal saling membantu *Efesus 4 : 2*

Segala perkara dapat kutanggung di dalam TUHAN yang memberi kekuatan
kepadaku *Filipi 4 : 13*

Hati yang gembira adalah obat yang manjur, tetapi semangat yang patah
mengeringkan tulang *Amsal 17 : 22*

Segala sesuatu yang dijumpai tanganmu untuk dikerjakan, kerjakanlah itu sekuat
tenaga Pengkhotbah 9 : 10 (a)

”Family is a mirror of life, happy family is a family that fears to Allah.
Thank you father mother brothers and sisters who have given
encouragement for christy to keep fighting !”
By the way thank you for good friends, keep anjoy !

**ALMAMATERKU YANG BERHARGA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
TEMPAT AKU MENAMBANG ILMU PENGETAHUAN
SEMOGA BERKAH SELALU**

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul, **Pengaruh Moral Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT. Pabrik Gula Gorontalo**, sesuai dengan yang direncanakan.

Dalam penyusunan Skripsi ini penulis mengalami banyak kesulitan dan hambatan, namun berkat bantuan, arahan, dorongan serta bimbingan dari bapak dan ibu dosen pembimbing maka kesulitan maupun hambatan tersebut dapat terlewatkan.

Dalam penyusunan Skripsi ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada: Bapak Moh. Ichsan Gaffar, S.E, M.Ak., selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd. Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Ariawan Ahmad.,M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi. Ibu Eka Zahra Solikahan, SE.,MM selaku Ketua Jurusan Manajemen, Ibu Poppy Mu'zizat, SE.MM selaku Pembimbing I, dan bapak Syamsul SE.,M.Si sekaligus pembimbing II yang telah banyak memberikan petunjuk, arahan, bimbingan dan saran-saran mulai dari awal sampai dengan terselesaikannya penyusunan Skripsi ini.

Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada bapak Marthen Turu'allo, Selaku Manager HRD & General Affair pada Perusahaan PT.Pabrik Gula Gorontalo dan bapak Rustam Ibrahim selaku Sekretaris SPM PT.Pabrik Gula

Gorontalo, yang telah membantu penulis selama pengambilan data lapangan. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam mengerjakan Skripsi ini. Ucapan terima kasih kepada kedua orang tua, keluarga dan sahabat - sahabat yang telah membantu/ mendukung saya.

Akhir kata, diucapkan Terima Kasih.

Gorontalo, 2019

Christy Chelsie Bawuoh

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya Pengaruh Semangat Kerja (X1), Disiplin (X2) dan Tanggung Jawab (X3) secara simultan maupun secara Parsial terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT. Pabrik Gula Gorontalo.

Pengumpulan data pokok melalui daftar pernyataan yang diuji melalui dua tahap yaitu uji validitas dan uji reabilitas untuk setiap item. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*).

Semangat Kerja (X1), Disiplin (X2) dan Tanggung Jawab (X3) secara simultan terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT. Pabrik Gula Gorontalo dengan besar pengaruhnya 0,565 atau sebesar 56,6%. Semangat Kerja (X1) secara parsial terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT. Pabrik Gula Gorontalo dengan besar pengaruhnya 0,252 atau sebesar 25,2%. Disiplin (X2) secara parsial terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT. Pabrik Gula Gorontalo dengan besar pengaruhnya 0,234 atau sebesar 23,4%. Tanggung Jawab (X3) secara parsial mempengaruhi Kualitas Kerja Karyawan PT. Pabrik Gula Gorontalo dengan besar pengaruhnya 0,400 atau sebesar 40,0%.

Selain itu masih ada variabel luar (ϵ) yang ikut berpengaruh tetapi tidak diteliti sebesar 0,435 atau sebesar 43,5%.

Kata Kunci : Semangat Kerja, Disiplin, Tanggung Jawab dan Kualitas Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the magnitude of the Effect of Work Spirit (X1), Discipline (X2) and Responsibility (X3) simultaneously or partially on the Quality of Employee Work at PT. Gorontalo Sugar Factory.

Collecting basic data through a list of statements tested through two stages, namely the validity test and the reliability test for each item. The analytical method used is path analysis.

Work Spirit (X1), Discipline (X2) and Responsibility (X3) simultaneously on the Quality of Employee Work at PT. Gorontalo Gulaa Factory with the influence of 0.565 or 56.6%. Work Spirit (X1) partially on the Work Quality of Employees at PT. Gorontalo Sugar Factory with a large influence of 0.252 or 25.2%. Discipline (X2) partially on the Quality of Employee Work at PT. Gorontalo Sugar Factory with a magnitude of 0.234 or 23.4%. Responsibility (X3) partially affects the Work Quality of Employees of Gorontalo Sugar Factory with a large influence of 0.400 or 40.0%.

In addition, there are still external variables (E) that have an influence but are not examined by 0.435 or 43.5%.

Keywords: Work Morale, Discipline, Responsibility and Quality of Work

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	1
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	6
1.3.1 Maksud Penelitian	6
1.3.2 Tujuan Penelitian	6
1.4 Kegunaan Penelitian	7
1.4.1 manfaat teoritis	7
1.4.2 manfaat bagi peneliti	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	8
2.1 Kajian Pustaka	8
2.1.1 Moral Kerja	8
2.1.2 Penyebab Fluktuasi Moral kerja	9
2.1.3 Aspek – Aspek Moral Kerja	11
2.1.3.1 Pengertian Semangat Kerja	11
2.1.3.1.1 Indikasi – indikasi Turunya Semangat Kerja	11
2.1.3.1.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja	12
2.1.3.1.3 Indikator Semangat Kerja	12
2.1.3.2 Pengertian Disiplin Kerja	13
2.1.3.2.1 Dimensi Disiplin Kerja	13
2.1.3.2.2 Tipe Disiplin Kerja	14
2.1.3.2.3 Faktor –Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	15
2.1.3.2.4 Indikator Disiplin	15
2.1.3.3 Pengertian Tanggung Jawab	15
2.1.3.3.1 Tanggung Jawab dalam meningkatkan prestasi kerja	16
2.1.3.3.2 Indikator Tanggung Jawab	16
2.1.4 Kualitas Kerja Karyawan	17
2.1.4.1 Pengertian Kualitas Kerja	17
2.1.4.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kualitas Kerja ...	18
2.1.4.3 Indikator Mengukur Kualitas Kerja	18
2.2 Kerangka Pemikiran	19

2.3 Hipotesis	20
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	22
3.1 Objek Penelitian	22
3.2 metode penelitian.....	22
3.2.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian	22
3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian	22
3.4 Populasi dan Sampel	24
3.5 Jenis dan sumber data	27
3.6 Teknik Pengumpulan Data	28
3.7 Kajian Instrumen Penelitian	28
3.7.1 Uji Validitas	28
3.7.2 Uji Reabilitas	30
3.7.3 Konversi Data	31
3.8 Pengujian Hipotesis	33
3.9 Jadwal Penelitian.....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
1.1 Gambar umum Objek Penelitian	35
1.1.1 Sejarah Singkat PT. Pabrik Gula Gorontalo	35
1.1.2 Visi dan Misi	36
1.1.3 Struktur Organisasi	37
1.1.4 Karakteristik Responden	37
1.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
1.1.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	38
1.1.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	39
1.1.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerja	40
1.1.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	41
1.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	42
1.2.1 Gambar Umum Variabel Moral Kerja	43
1.2.1.1 Gambar Umum sub Variabel Semangat Kerja (X_1)	43
1.2.1.2 Gambar Umum sub Variabel Disiplin (X_2)	44
1.2.1.3 Gambar Umum sub Variabel Tanggung Jawab (X_3)	44
1.2.2 Gambar Umum Variabel Kualitas Kerja Karyawan (Y)	45
1.3 Hasil Penelitian	46
1.3.1 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	46
1.3.1.1 Uji Validitas dan Uji Reabilitas sub Variabel Semangat Kerja (X_1)	47
1.3.1.2 Uji Validitas dan Uji Reabilitas sub Variabel Disiplin (X_2)	47
1.3.1.3 Uji Validitas dan Uji Reabilitas sub Variabel Tanggung Jawab (X_3)	48
1.3.1.4 Uji Validitas dan Uji Reabilitas sub Variabel Kualitas Kerja Karyawan (Y)	48
1.4 Analisis Data Statistik	49
1.5 Pengujian Hipotesis	52
1.5.1 Pengujian Variabel Semangat Kerja (X_1), Disiplin (X_2) dan Tanggung Jawab (Y) secara Simultan Berpengaruh	

	Positif dan Signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Pabrik Gula Gorontalo	52
1.5.2	Pengaruh Semangat Kerja (X1) secara parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kualitas kerja Karyawan (Y) pada PT. Pabrik Gula Gorontalo.....	53
1.5.3	Pengaruh Disiplin (X2) secara parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Pabrik Gula Gorontalo.....	53
1.5.4	Pengaruh Tanggung Jawab (X3) secara parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y) pada Pabrik Gula Gorontalo	54
4.6	Pembahasan	55
4.6.1	Pengaruh sub variabel Semangat Kerja (X ₁), Disiplin (X ₂) dan Tanggung Jawab (X ₃) secara simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y)	55
4.6.2	Pengaruh Semangat Kerja (X1) secara parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Pabrik Gula Gorontalo	57
4.6.3	Pengaruh Disiplin (X2) secara parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Pabrik Gula Gorontalo	58
4.6.4	Pengaruh Tanggung Jawab (X3) secara parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Pabrik Gula Gorontalo	60
	BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	61
5.1	Kesimpulan	61
5.2	Saran	61
	DAFTAR PUSTAKA	63
	Lampiran - Lampiran	

DAFTAR TABEL

3.1 Operasional Variabel Penelitian X	23
3.2 Operasional Variabel Penelitian Y	23
3.3 Daftar Pilihan Kuesioner	24
3.4 Jumlah Karyawan perdivisi pada PT. Pabrik Gula Gorontalo	26
3.5 Koefisien Korelasi	29
3.6 Rencana Jadwal penelitian	34
4.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia	39
4.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan	39
4.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Status Pekerja	40
4.5 Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja	41
4.6 Tabel Skala Penelitian Jawaban Responden	42
4.7 Tanggapan Responden Tentang Sub Variabel Semangat Kerja (X1) ...	43
4.8 Tanggapan Responden Tentang Sub Variabel Disiplin (X2)	44
4.9 Tanggapan Responden Tentang Sub Variabel Tanggung Jawab (X3) ..	45
4.10 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kualitas Kerja Karyawan (Y)	46
4.11 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel X1	47
4.12 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel X2	47
4.13 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel X3	48
4.14 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Y	48

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pemikiran	20
3.1 Diagram Jalur	32
3.2 Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Struktur Organisasi PT.Pabrik Gula Gorontalo	67
Lampiran 2 Kuesioner	68
Lampiran 3 Data Ordinal X1	72
Lampiran 4 Transformasi Data Ordinal Ke Interval X1	81
Lampiran 5 Data Ordinal X2	91
Lampiran 6 Transformasi Data Ordinal Ke Interval X2	100
Lampiran 7 Data Ordinal X3	110
Lampiran 8 Transformasi Data Ordinal Ke Interval X3	119
Lampiran 9 Data Ordinal Y	129
Lampiran 10 Transformasi Data Ordinal Ke Interval Y	138
Lampiran 11 Titik Persentase Distribusi F	146
Lampiran 12 Olahan Data Statistik	148
Lampiran 13 Surat Keterangan Penelitian	
Lampiran 14 Surat Rekomendasi Bebas Plagiasi	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Usaha dalam pencapaian tujuan perusahaan dibutuhkan karyawan yang penuh kesetiaan dan ketaatan sehingga menghasilkan kualitas kerja yang baik, kesetiaan dan ketaatan dapat dipengaruhi dari moral kerja setiap karyawan. Penggunaan istilah moral adalah untuk menerangkan perilaku, pengertian moral tersebut juga dikaitkan dengan aktivitas atau kegiatan dalam dunia kerja. Pada setiap organisasi berkaitan dengan moral dalam hal perilaku setiap karyawan yang disebut dengan moral kerja. Menurut Bafadal dalam (Rahayu, 2013) dalam umum karakter kerja atau moral kerja merupakan suatu perilaku yang terbentuk dalam semangat kerja seseorang. Sedangkan Menurut Nitisemito dalam (Tentama & Subardjo, 2019) Moral kerja merupakan suatu suasana kerja dalam suatu organisasi yang menampilkan rasa antusiasme dalam bekerja secara lebih baik dan lebih berguna. Serta moral kerja menurut Sastrohadiwiryono & Syuhada (2019:321) sebagai suatu kondisi rohaniah dan karakter individu tenaga kerja dan kowongan – kowongan kerja yang menghasilkan kebahagiaan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan bersemangat dan bertanggung jawab dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi tentu harus memperhatikan tiga aspek moral kerja menurut Pidarta & Danim dalam (Tentama & Subardjo, 2019) yaitu semangat kerja, disiplin, dan tanggung

jawab. Menurut Davis dalam (Risnashari & dkk, 2016) mengemukakan: Semangat kerja adalah sikap seseorang dan kelompok terhadap tempat kerja atau lingkungan kerja dan kerjasama dengan karyawan lain yang secara maksimal sesuai dengan kepentingan perusahaan yang paling baik. Menurut Hartini dalam (Annisa, 2015) mengatakan bahwa untuk mendapatkan karyawan yang sangat bersemangat dan tidak mudah bosan maka organisasi harus memperhatikan harapan karyawan yaitu harapan untuk mengembangkan diri dengan cara memberikan kenaikan jabatan / promosi bagi yang telah berprestasi dan untuk menghindari rasa jenuh dari karyawan maka perusahaan perlu mengadakan mutasi kerja, sehingga tidak jenuh dan lebih berambisi. Serta menurut Murdani dalam (Wardani & dkk, 2017) semangat kerja adalah kecakapan atau kemauan setiap orang atau kelompok untuk saling bekerja sama dengan aktif, tekun dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan.

Menurut pendapat T. Hani Handoko dalam (Suroyo, 2016) bahwa : “Disiplin kerja adalah suatu sikap atas manifestasi ketepatan yang ditegakkan untuk mencapai produktivitas kerja organisasi perusahaan”. Sedangkan Arifin & Fauzi dalam (Mukhtar, 2014) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mengikuti aturan – aturan dan norma – norma yang berlaku pada perusahaan. Serta menurut Rivai dalam (Lastriani, 2014) disiplin kerja adalah suatu media yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi agar karyawan bersedia untuk mengubah suatu sikap serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan

agar mentaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku pada perusahaan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) tanggung jawab adalah keadaan patut menanggung segala sesuatunya. Tanggung jawab menurut Ulfa dalam (Permadi, 2018) adalah suatu perilaku dimana seseorang tersebut mempunyai kesediaan menanggung segala konsekuensi atau sanksi yang telah dituntutkan baik oleh masyarakat, kata hati dan norma – norma agama. melalui latihan kebiasaan yang bersifat rutin dan diterima dengan mengerti, sanggup, serta berkomitmen. Segala sikap dan perilaku harus dipertanggungjawabkan kepada diri sendiri, kehidupan bermasyarakat, lingkungan, negara, dan kepada Tuhan Yang Maha Esa. serta Menurut Lickona dalam (Masduki & dkk, 2014) tanggung jawab adalah sisi aktif moralitas.

Pencapaian tujuan organisasi tidak lepas dari sumber daya manusia atau karyawan yang berkerja pada perusahaan yang dapat menghasilkan kualitas kerja yang baik. Menurut Handhayani dalam (Miartha, 2016), menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan kualitas kerja adalah bentuk perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan keperluan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien. Sedangkan menurut Hasibuan dalam (Muazansyah, 2018) Kualitas kerja dapat diukur melalui beberapa indikator yang terdiri dari: (1) Potensi diri merupakan kemampuan atau kebolehan dan kekuatan, baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud, yang dimiliki seseorang atau karyawan tetapi belum

sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara maksimal. (2) Hasil kerja yang memuaskan harus dimiliki oleh seorang karyawan, karyawan harus bisa memberikan hasil kerjanya yang terbaik, salah satunya dapat dilihat dari produktivitas. (3) Proses kerja merupakan suatu tahapan terpenting dimana karyawan menjalankan tugas dan perannya dalam suatu perusahaan, melalui proses kerja ini kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan membuat perencanaan kerja, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mengevaluasi tindakan kerja, melakukan tindakan perbaikan. (4) Antusiasme merupakan suatu sikap dimana seorang karyawan melakukan kepedulian terhadap pekerjaannya hal ini bisa dilihat dari kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja dan komitmen kerja.

Perusahaan PT. Pabrik Gula Gorontalo merupakan salah satu perusahaan agroindustri yang ada di Provinsi Gorontalo perusahaan ini bergerak dibidang perkebunan tebu dan Pabrik Gula (industri gula). Adapun status perusahaan sekarang adalah swasta. Lokasi pabrik berada di Kabupaten Gorontalo Desa Gandaria Kecamatan Tolangohula Kabupaten Gorontalo Provinsi Gorontalo dan lokasi perkebunan tebu terbesar berada di Kabupaten Gorontalo dan Boalemo. Serta Sumber daya manusia pada perusahaan PT. Pabrik Gula Gorontalo terdiri dari karyawan tetap dan tenaga harian. Karyawan PT. Paabrik Gula Gorontalo sebanyak 1.484 terdiri dari karyawan tetap yang berjumlah 711 orang dan 773 orang tenaga harian.

Berdasarkan pra penelitian yang peneliti lakukan serta wawancara langsung dengan bapak Rustam Ibrahim, SE selaku Sekretaris SPM pada

PT.Pabrik Gula Gorontalo dan Staff HRD Ibu Tici Aryan Ngora, S.Psi pada PT. Pabrik Gula Gorontalo. mereka mengatakan bahwa masih ada beberapa karyawan yang kurang memiliki kualitas dalam bekerja hal ini terlihat dari potensi diri karyawan dimana kemampuan karyawan masih kurang dalam hal menyelesaikan pekerjaan yang tidak selesai pada waktunya, seperti hasil kerja produksi gula yang terhambat dilihat dari proses kerja karyawan yang lambat gerak gerak dimana faktor dari usia pekerja maupun karyawan baru dan suasana hati dari pekerja bagian produksi dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, serta antusiasme karyawan yang masih kurang dilihat dari sebagian karyawan tidak menaati terhadap aturan waktu baik jam masuk kerja dan jam masuk kembali kerja setelah waktu istirahat, hal ini indikasikan oleh tiga faktor yaitu semangat kerja, disiplin dan tanggung jawab serta moral kerja karyawan dalam bekerja.

Permasalahan diatas disebabkan oleh moral kerja yang belum terlaksana dengan baik, bahwa semangat kerja karyawan diperhatikan seperti adanya proteksi yang diberikan yaitu asuransi kesehatan serta adanya fasilitas – fasilitas kerja yang diberikan, pemberian gaji tepat pada waktunya, pemberian jasa produksi pada hasil yang melebihi target. Sementara untuk disiplin dan tanggung jawab masih terdapat beberapa masalah contohnya terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin waktu seperti datang bekerja terlambat serta masih kurangnya tanggung jawab dalam bekerja seperti produksi gula terhambat dikarenakan gerak gerak lambat dari sebagian karyawan yang bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai “ **Pengaruh Moral Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT. Pabrik Gula Gorontalo**”.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam Penelitian ini, dibawah ini penulis merumuskan permasalahan dalam bentuk pertanyaan :

1. Seberapa besar pengaruh moral kerja yang terdiri dari semangat kerja (XI), disiplin (X2) dan tanggung jawab (X3) secara simultan terhadap kualitas kerja karyawan (Y) pada PT. Pabrik Gula Gorontalo.
2. Seberapa besar pengaruh semangat kerja (XI) secara parsial terhadap kualitas kerja karyawan (Y) pada PT. Pabrik Gula Gorontalo.
3. Seberapa besar pengaruh disiplin (X2) secara parsial terhadap kualitas kerja karyawan (Y) pada PT. Pabrik Gula Gorontalo.
4. Seberapa besar pengaruh tanggung jawab (X3) secara parsial terhadap kualitas kerja karyawan (Y) pada PT. Pabrik Gula Gorontalo.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun maksud diadakan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Moral Kerja terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT. Pabrik Gula Gorontalo.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh moral kerja yang terdiri dari semangat kerja (XI), disiplin (X2) dan tanggung jawab

(X3) secara simultan terhadap kualitas kerja karyawan (Y) pada PT. Pabrik Gula Gorontalo.

2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh semangat kerja (XI) secara parsial terhadap kualitas kerja karyawan (Y) pada PT. Pabrik Gula Gorontalo.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin (X2) secara parsial terhadap kualitas kerja karyawan (Y) pada PT. Pabrik Gula Gorontalo.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tanggung jawab (X3) secara parsial terhadap kualitas kerja karyawan (Y) pada PT. Pabrik Gula Gorontalo..

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Memberikan tambahan referensi untuk mengembangkan wawasan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM).

1.4.2 Manfaat bagi Peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Moral Kerja

Moral kerja menurut Sastrohadiwiryo & Syuhada (2019:321) sebagai suatu kondisi rohaniwan dan karakter individu tenaga kerja dan kawanannya – kawanannya kerja yang menghasilkan kebahagiaan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan bersemangat dan bertanggung jawab dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Bafadal dalam (Rahayu, 2013) dalam umum karakter kerja atau moral kerja merupakan suatu perilaku yang terbentuk dalam semangat kerja seseorang.

Menurut Nitisemito dalam (Tentama & Subardjo, 2019) Moral kerja merupakan suatu suasana kerja dalam suatu organisasi yang menampilkan rasa antusiasme dalam bekerja secara lebih baik dan lebih berguna.

Menurut Moekijat dalam (Wicaksono, 2012) bahwa moral kerja menggambarkan suatu perasaan yang berhubungan dengan tabiat , semangat kelompok dan kegembiraan, penggunaan yang sudah lazim moral kerja atau semangat kerja menunjukkan iklim pekerjaan. Apabila karyawan nampak bahagia, optimis mengenai aktivitas - aktivitas dan

tugas kelompok serta ramah satu sama lainnya, maka mereka dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya dikatakan semangat yang rendah apabila mereka memberikan reaksi – reaksi nampak tidak puas dan lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah serta pesimis.

Berdasarkan beberapa definisi diatas penulis simpulkan bahwa moral kerja merupakan karakter atau perilaku dari seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2 Penyebab Fluktuasi Moral Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo & Syuhada (2019 : 32-33) penyebab fluktuasi moral kerja terdiri dari tiga, yakni sebagai berikut :

1. Setiap Tenaga Kerja Niscaya Akan Terus Memantau Lingkungan Kerjanya untuk Memperoleh Tanda – Tanda yang mungkin mempengaruhi Keberuntungan Psikologisnya.

Tenaga kerja akan mengevaluasi apakah pekerjaan tersebut memberi peluang padanya untuk memainkan peran didalamnya atau bahkan akan menghimpit mereka selama mereka berada didalamnya. Apabila lingkungan pekerjaan tersebut menunjang atau mempertinggi keberuntungan psikologis tenaga kerja, moral kerjanya akan meningkat. Sebaliknya, apabila lingkungan pekerjaan membelenggu tenaga kerja untuk ikut berperan, moral kerja yang bersangkutan akan menurun.

2. Berbagai Macam Informasi Mengenai Pekerjaan Dinilai sebagai Dukungan Moral, Sebagai Tekanan, atau sebagai Sesuatu yang Netral.

Informasi yang kurang memiliki pengaruh jelas terhadap keberuntungan psikologis, tidak akan berpengaruh terhadap moral kerja para tenaga kerja. Akan tetapi, karena dalam lingkungan pekerjaan sering timbul informasi factual yang dapat berpengaruh terhadap peran dan aspirasi seorang tenaga kerja, moral tenaga kerja memang tidak mungkin senantiasa tetap tinggi dalam kondisi prima. Adapun yang perlu mendapatkan perhatian yang mendalam bagi manajemen adalah apabila sebagian besar dari tenaga kerja mulai menyadari bahwa iklim dan lingkungan kerja mulai memperdaya mereka. Hal demikian menimbulkan tindakan yang akan merugikan perusahaan. Sebaliknya, apabila moral kerja meningkat, hamper tidak mungkin para tenaga kerja mengalami frustasi. Kalaupun ada kerikil – kerikil kecil yang mengganjal hati mereka, biasanya akan mudah terhapus. Apabila moral kerja menurun, maka member kelonggaran pun tak akan menghasilkan perbaikan, sia – sia adanya.

3. Dampak Keputusan Manajemen yang Tidak Dijalankan Sebagaimana Mestinya.

Keputusan manajemen yang tidak dijalankan sebagaimana mestinya, mempengaruhi pasang surutnya moral kerja. Bahkan kemungkinan factor ini akan lebih parah pengaruhnya terhadap kemerosotan moral kerja para tenaga kerja.

2.1.3 Aspek – Aspek Moral Kerja

Pentingnya moral kerja tersebut maka perlu diketahui aspek-aspek yang berkontribusi dalam pembentuk variabel moral kerja pada karyawan. Terdiri dari tiga yaitu indikator semangat kerja, indikator disiplin dan indikator tanggung jawab.

2.1.3.1 Pengertian Semangat Kerja

menurut Nitisemito dalam (Marpaung, 2013) “semangat kerja adalah melakukan pekerjaannya secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaannya akan lebih dapat diharapkan selesai dengan cepat dan lebih baik”.

Semangat kerja dapat dikatakan sebagai suatu reaksi penuh emosi dan mental yang muncul dalam diri seorang karyawan untuk berusaha melakukan pekerjaan dengan lebih giat, bersemangat, dan sungguh-sungguh sehingga pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan lebih baik menurut Novianingsih dalam (Manrapi & dkk, 2017)

2.1.3.1.1 Indikasi – indikasi turunya semangat kerja

Menurut Nitisimito dalam Shofi dkk (2013:2) dalam (Tarlis, 2017), bahwa indikasi-indikasi turunya semangat kerja dan kegairahan kerja antara lain adalah:

- a. Turunnya/rendahnya produktivitas kerja
- b. Tingkat absensi yang naik/tinggi
- c. *Labour turnover* (tingkat perpindahan buruh) yang tinggi

- d. Tingkat kerusakan yang naik
- e. Kegelisahan dimana-mana
- f. Tuntutan yang sering terjadi
- g. Pemogokan

2.1.3.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Menurut Zainun dalam (Arianto, 2014) faktor – faktor yang mempengaruhinya yaitu :

- a. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan.
- b. Kepuasan para pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya.
- c. Terdapat suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota lain dalam organisasi.
- d. Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan materiil lainnya sebagai imbalan jerih payahnya.
- e. Adanya rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama.
- f. Adanya ketenangan jiwa jaminan kepastian serta perlindungan dari organisasi.

2.1.2.1.3 Indikator Semangat Kerja

Menurut Pidarta & Danim dalam (Tentama & Subardjo, 2019) indicator Semangat Kerja, yaitu :

1. Suasana Batin

2. Antusias

3. Giat dalam bekerja

2.1.3.2 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Siagian dalam (Sartika, 2015) berpendapat bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong setiap karyawan di perusahaan memenuhi tuntutan berbagai ketentuan dengan perkataan lain pendisiplinan adalah suatu bentuk pelatihan dari perusahaan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha meningkatkan prestasi kerja dan bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain.

2.1.3.2.1 Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Soetrisno dalam (Rossanty & dkk, 2018) ada tiga bentuk disiplin yaitu:

1. Disiplin waktu berarti bersikap factual terhadap waktu yang ditetapkan termasuk jam mulai kerja, jam istirahat, jam pulang kantor dan jam mulai serta penutupan rapat seminar dan lain-lain.
2. Disiplin administrasi adalah disiplin untuk mengerjakan (atau tidak mengerjakan) seperti yang terteta dalam aturan atau kaedah yang telah ditetapkan sebelumnya.

3. Disiplin moral adalah disiplin yang keluar dari hati nurani untuk berusaha menepati atau menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.1.3.2.2 Tipe Disiplin Kerja

Disiplin kerja karyawan dapat dibedakan dalam 3 tipe menurut Handoko dalam (Fatmasari & dkk, 2019) yaitu :

- a. Disiplin preventif, disiplin preventif ini untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan perusahaan, Sasaran pokok dari disiplin preventive untuk mendorong disiplin diri karyawan tanpa dipaksa oleh pihak manajemen.
- b. Disiplin korektif, digunakan untuk menangani pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Biasanya kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut dengan tindakan pendisiplinan karyawan.
- c. Disiplin progresif, ditujukan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum diberikan hukuman yang lebih berat. Disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mereka mau mengoreksi kesalahan yang dibuatnya secara sukarela.

2.1.3.2.3 Faktor – Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Hasibuan dalam (Nasir & dkk, 2016) menyatakan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja diantaranya :

1. tujuan dan kemampuan
2. teladan pimpinan
3. balas jasa
4. keadilan
5. waskat
6. sanksi hukuman
7. ketegasan
8. hubungan kemanusiaan.

2.1.3.2.4 Indikator Disiplin

Menurut Pidarta & Danim dalam (Tentama & Subardjo, 2019) indikator Semangat Kerja, yaitu :

1. Ketaatan
2. Tepat Waktu
3. Kesadaran pada aturan dan tata tertib dalam bekerja.

2.1.3.3 Pengertian Tanggung Jawab

Menurut Adisoekarto dalam (Rohyati, 2016) tanggung jawab adalah suatu situasi dimana seseorang harus menjamin segala sesuatunya seperti proses, hasil akhir, dan sebagainya. Bila jaminan itu

tidak sesuai dengan yang diucapkannya, maka ia dapat diperkarakan atau dipersalahkan serta dapat dituntut.

2.1.3.3.1 Tanggung Jawab Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja

Sultan dalam (Yusuf, 2018) mengemukakan bahwa tanggung jawab dalam meningkatkan prestasi kerja mencakup :

- a. bekerja secara tekun dan berdedikasi tinggi.
- b. memberikan pelayanan yang optimal.
- c. bertanggung jawab mengkoordinasikan dalam sumber daya organisasi.
- d. bekerja secara efisien dan efektif sesuai analisis organisasi.
- e. memberikan solusi pada manajemen organisasi sebagai andil tanggung jawab memberdayakan dan mendayagunakan organisasi.

2.1.3.3.2 Indikator Tanggung Jawab

Menurut Pidarta & Danim dalam (Tentama & Subardjo, 2019) indikator Semangat Kerja, yaitu :

1. Kesanggupan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Selesai dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu.
3. Berani mengambil resiko.

2.1.4 Kualitas Kerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kualitas Kerja

Kualitas menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah tingkat baiknya sesuatu. Menurut Handhayani dalam (Miartha, 2016), menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan kualitas kerja adalah bentuk perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan keperluan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien. Menurut Lupiyoadi dan Hamdani dalam (Candra, Sjafitri, & Ceswirdani, 2017) mengemukakan pengertian kualitas kerja adalah karyawan yang ditunjukkan dalam rangka memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi. Menurut Hao dalam (Lestari, 2015) bahwa kualitas kerja merupakan kemahiran dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana kualitas yang tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami oleh karyawan yang mempunyai tanggungjawab besar terhadap peran dan kewajiban yang diberikan, baik tanggungjawab sosial, pribadi, intelektual maupun tanggungjawab moral dan spiritual. Menurut Sedarmayanti dalam (Muazansyah, 2018) menjelaskan bahwa kualitas kerja adalah seorang karyawan yang dituntut oleh pekerjaannya untuk memenuhi syarat kualitatif, sehingga pekerjaan itu benar- benar dapat diselesaikan,

Berdasarkan beberapa definisi diatas penulis simpulkan bahwa kualitas kerja merupakan harapan setiap perusahaan ataupun organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

2.1.4.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kualitas Kerja

Menurut Swasono dan Sulistyaningsih dalam (Asis, 2014) mengidentifikasi empat kondisi yang mempengaruhi kualitas kerja, yaitu:

- 1) Keamaan yaitu kesehatan, keamanan kerja dan pertumbuhannya.
- 2) kesamarataan yaitu kesamaan pendapat pada jenis pekerjaan yang serupa baik didalam perusahaan itu sendiri maupun didalam perusahaan lain, kesamarataan, kesejahteraan, kondisi kerja dan lain-lain.
- 3) Pengembangan individu melalui peningkatan kesamarataan, peningkatan kemampuan, kesejahteraan dan lain-lain.
- 4) Demokrasi, dalam pengambilan keputusan adanya kesempatan berpartisipasi.

2.1.4.3 Indikator Mengukur Kualitas Kerja

Kualitas kerja (work quality) dapat diukur melalui beberapa indikator yang mengacu pada Hasibuan dalam (Muazansyah, 2018) yang terdiri dari:

1. Potensi diri

Potensi diri merupakan keahlian, kekuatan, baik yang belum terbentuk maupun yang telah terbentuk, yang dimiliki setiap karyawan, tetapi belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara maksimal.

2. Hasil kerja

Hasil kerja yang optimal harus dimiliki oleh seorang karyawan, salah satunya dapat dilihat dari produktivitas. karyawan harus bisa memberikan hasil kerjanya yang terbaik.

3. Proses kerja

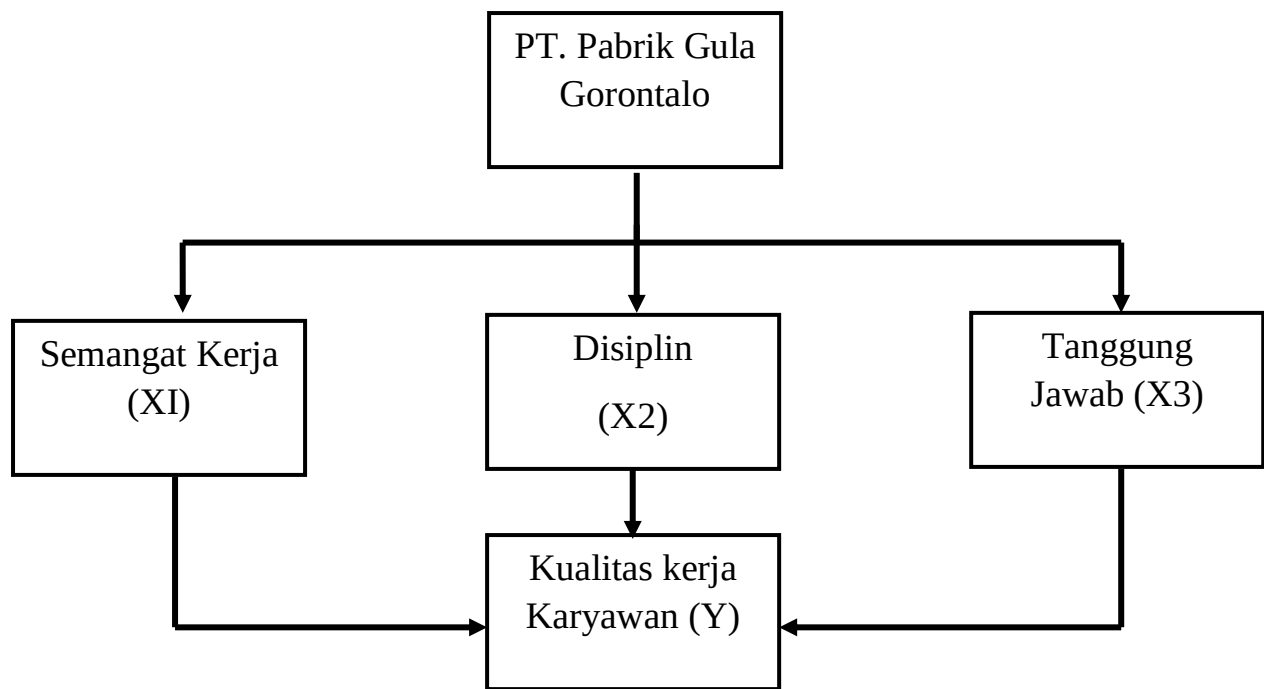
Proses kerja yaitu suatu tahapan terpenting dimana karyawan menjalankan tugas dan perannya dalam suatu perusahaan atau organisasi, melalui proses kerja ini kinerja pegawai dapat dilihat dari kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, membuat perencanaan kerja, mengevaluasi tindakan kerja serta melakukan tindakan perbaikan.

4. Antusiasme

Antusiasme merupakan suatu sikap atau perilaku dimana seorang karyawan melakukan kepedulian terhadap pekerjaannya hal ini bisa dilihat dari komitmen kerja, kehadiran, pelaksanaan tugas dan motivasi kerja.

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Berdasarkan asumsi – asumsi penelitian sebagaimana yang diuraikan diatas, maka yang menjadi hipotesis pada penelitian ini adalah :

1. Moral Kerja yang terdiri dari semangat kerja (XI), disiplin (X2) dan tanggung jawab (X3) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas kerja karyawan (Y) pada PT. Pabrik Gula Gorontalo.
2. Moral kerja yakni semangat kerja (XI) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas kerja karyawan (Y) pada PT. Pabrik Gula Gorontalo.
3. Moral kerja yakni disiplin (X2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas kerja karyawan (Y) pada PT. Pabrik Gula Gorontalo.

4. Moral kerja yakni tanggung jawab (X3) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas kerja karyawan (Y) pada PT. Pabrik Gula Gorontalo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan oleh peneliti di perusahaan PT. Pabrik Gula Gorontalo. Berdasarkan penjelasan dari bab sebelumnya, maka yang akan menjadi objek penelitian adalah pengaruh moral kerja terhadap kualitas kerja karyawan pada perusahaan PT. Pabrik Gula Gorontalo.

3.2 Metode penilaian

3.2.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Variable bebas adalah variable yang mempengaruhi timbulnya variable dependen (terikat). (Sugiyono, 2016 :39).
2. Variable terikat adalah variable yang dipengaruhi karena adanya variable bebas (Sugiyono, 2016 : 39).

3.3 Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel yaitu :

1. variabel bebas (Independent) yaitu Moral kerja, selanjutnya disebut variabel X
2. Variabel tidak bebas (dependent) yaitu Kualitas kerja karyawan, selanjutnya disebut variabel Y

Variabel – variabel diatas akan terlihat lebih jelas dan terperinci yang disajikan dalam tabel operasional variabel berikut ini :

Tabel 3.1**Operasional Variabel Penelitian X**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Moral Kerja (X)	Semangat Kerja (X1)	a) Suasana batin b) Antusias c) Giat dalam bekerja	Ordinal
	Disiplin (X2)	a) Ketaatan pada aturan perusahaan b) ketepatan waktu pada aturan. c) Kesadaran pada aturan dan tata tertib dalam bekerja.	Ordinal
	Tanggung Jawab (X3)	a) Kesanggupan menyelesaikan pekerjaan. b) Selesai dengan tepat waktu	Ordinal
Sumber : Pidarta & Danim dalam (Tentama & Subardjo, 2019)			

Tabel 3.2**Operasional Variabel Penelitian Y**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kualitas Kerja Karyawan (Y)	Ukuran Kualitas Kerja	1. Potensi Diri 2. Hasil Kerja 3. Proses Kerja 4. Antusiasme	Ordinal
Sumber : Hasibuan dalam (Muazansyah, 2018)			

Dalam melakukan riset dari masing- masing variabel yang ada baik variabel dependent maupun variabel indepen yaitu untuk variabel independent moral kerja (X) dan variabel dependent kualitas kerja karyawan (Y) akan diukur dengan menggunakan instrumen kuisisioner serta menggunakan skala likert. setiap item instrument yang menggunakan skala likert jawabannya mempunyai *grade* dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju, kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan, setiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda yakni seperti pada tabel berikut :

Tabel 3.3

Daftar pilihan kuesioner

Pilihan	Bobot
Sangat Sering/ Selalu (Sangat Positif)	5
Sering (Positif)	4
Kadang – Kadang (Netral)	3
Jarang (Negativ)	2
Tidak Pernah (Sangat Negativ)	1

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Dr. riduwan, 2018:55) Populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat – syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. dalam penelitian ini, peneliti menetapkan populasi penelitian yaitu keseluruhan sumber daya manusia

pada perusahaan PT. Pabrik Gula Gorontalo terdiri dari karyawan tetap dan tenaga harian. Karyawan PT. Pabrik Gula Gorontalo sebanyak 1.484 dari karyawan tetap yang berjumlah 711 orang dan 773 orang tenaga harian terbagi dari 3 Divisi, Divisi Plantation 771 orang yaitu divisi yang bertugas pada bagian lahan tebu dan lahan penghasil karet perusahaan, Divisi Factory 443 orang yaitu divisi yang bertugas pada pabrik atau produksi dan Divisi FA – HRD 270 orang yaitu divisi yang bertugas pada administrasi, keuangan pada perusahaan.

2. sampel

Menurut Arikunto dalam (Dr. Riduwan, 2018) mengatakan bahwa :
 “Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Teknik Pengambilan sampel menurut (Dr. Riduwan, 2018:58) salah satunya adalah *Probability Sampling* yaitu teknik sampling untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, dan penelitian ini mengambil *teknik probability sampling* yaitu *Proportionate Stratified Random Sampling* ialah pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proposional, dilakukan sampling ini apabila anggota populasinya heterogen (tidak sejenis).

Besarnya sampel karyawan mulai dari divisi plantation, divisi factory dan divisi FA – HRD.

Tabel 3.4

Jumlah Karyawan perdivisi Pada PT. Pabrik Gula Gorontalo

Karyawan PT. Pabrik Gula Gorontalo			
Divisi	Karyawan Tetap	Tenaga Harian	Jumlah Karyawan
Plantation	385 Karyawan	386 Tenaga Harian	771 Karyawan
Factory	182 Karyawan	261 Tenaga Harian	443 Karyawan
FA – HRD	144 Karyawan	126 Tenaga Harian	270 Karyawan
TOTAL	711 Karyawan Tetap	773 Tenaga Harian	1.484 Karyawan

Maka penelitian ini menentukan ukuran sampel yaitu Pengambilan Sampel (apabila populasi sudah diketahui) dengan menggunakan rumus dari Taro Yamane yang dikutip oleh Rakhmat dalam (Dr. Riduwan, 2018) $n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$ dimana n = jumlah sampel, N = Jumlah Populasi, d^2 = Presisi yang ditetapkan. kemudian Pengambilan Sampel Bertingkat (Berstrata) menurut Sugiyono dalam (Dr. Riduwan, 2018) pengambilan sampel secara *proporsional random sampling* memakai rumus alokasi proportional, dengan rumus: $n_i = N_i/N.n$. dimana n_i = Jumlah sampel menurut stratum, n = Jumlah sampel seluruhnya, N_i = Jumlah Populasi menurut stratum, N = Jumlah populasi seluruhnya.

Pengambilan sampel (apabila populasi sudah diketahui) :

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1} = \frac{1.484}{(1.484).(0,05^2) + 1} = \frac{1.484}{4,71} = 315 \text{ Responden}$$

Pengambilan sampel berstrata dengan rumus $n = (\text{populasi kelas} / \text{jumlah populasi keseluruhan}) \times \text{jumlah sampel yang ditentukan}$:

Divisi Plantation $n = 771 / 1.484 \times 315 = 163,65$ dibulatkan 164

Divisi Factory $n = 443 / 1.484 \times 315 = 94,03$ dibulatkan 94

Divisi FA – HRD $n = 270 / 1.484 \times 315 = 57,31$ dibulatkan 57

Sehingga dari keseluruhan sample kelas tersebut adalah $164 + 94 + 57 = 315$ sampel.

3.5 Jenis dan sumber data

1. Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

1. Data kuantitatif yaitu penelitian kuantitatif alat pengumpulan data mengacu pada satu hal yang dipergunakan peneliti untuk mengumpulkan data, biasanya dipakai untuk menyebut kuisioner.
2. Data Kualitatif yaitu Dalam penelitian kualitatif, atau instrumen utama dalam pengumpulan data adalah manusia yaitu, peneliti sendiri atau orang lain yang membantu peneliti. Dalam penelitian kualitatif, peneliti sendiri yang mengumpulkan data dengan cara bertanya, meminta, mendengar, dan mengambil.

2. Sumber data

Untuk memperoleh data yang lengkap dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan dua jenis data yaitu :

1. Data Primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama),

2. Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

1. Angket / kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.
2. Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden (wawancara dan angket) namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi (situasi, kondisi).
3. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara pengumpul data maupun peneliti terhadap nara sumber atau sumber data.

3.7 Kajian Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan mengkorelasikan setiap pernyataan atau responden dengan jumlah skor untuk setiap variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi.

Rumus Korelasi Person Product Moment (PPM) sebagai berikut :

$$r_{XY} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum Y^2\} \cdot \{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\}}}$$

Dimana :

r = Angka Korelasi

X = Skor Pertanyaan (Ke- n) Variabel X

Y = Skor Pertanyaan (Ke – n) Variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor Pertanyaan dikali total pertanyaan

Hasil analisis dalam Teknik korelasi untuk menentukan validitas item merupakan Teknik yang banyak digunakan, menurut masrun dalam (Puluala, 2019) menyatakan “item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum dianggap valid adalah $r=0,3$ ”. Jika korelasi antara butir dengan skor total $<0,3$ maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid, sebaliknya jika korelasi antara butir dengan skor $>0,3$ maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3.5

Koefisien Korelasi

NO	Koefisien	Tinngkat Hubungan
1	0,00 – 0199	Sangat rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : JAKPP (2016 : 42)

3.7.2 Uji Reabilitas

Untuk menghitung uji reabilitas menurut Ghazali (2005 :

45) penelitian ini menggunakan rumus *alpha crobach* sebagai berikut :

$$a = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum Si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

K = Jumlah Instumen Pertanyaan

$\sum Si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrument

S = Varians keseluruhan instrument

Semakin terpercaya nilai data reabilitas jika nilai alphanya mendekati satu. Menurut Ghazila, (2005 :46) dikatakan reable suatu variable jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,60$.

Menurut Riduwan, 2009:30, pengukuran jawaban responden dengan menggunakan skala likert (*Lykert scale*) diadakan *scoring* yakni pemberian numerical 1,2,3,4 serta 5 untuk skor yang diperoleh setiap jawaban akan memiliki tingkat pengukuran ordinal. Objeknya berdasarkan nilai numerical dan diproses kedalam interval sebagai berikut :

1. Untuk setiap pertanyaan, setiap kategori hitung frekuensi jawabannya (Pilihan Jawaban).
2. Menghitung proposi berdasarkan frekuensi pada setiap kategori.

3. Menghitung proporsi kumulatif untuk setiap kategori pada setiap kategori yang telah diperoleh.
4. Tentukan pula nilai batas Z untuk setiap kategori.
5. Hitung scale value (Interval rata –rata) untuk setiap kategori dengan persamaan :

$$\text{Scale} = \frac{\text{kepadatan batas bawah kepadatan batas atas}}{\text{daerah dibawah batas atas} - \text{daerah dibawah batas bawah}}$$

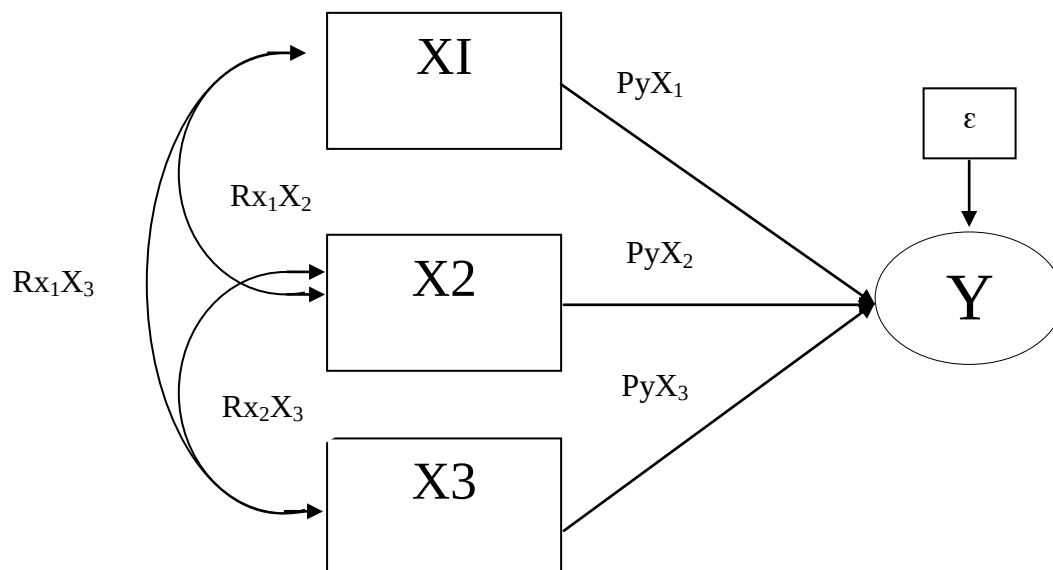
6. Hitung score (Nilai hasil transformasi) untuk setiap kategori melalui persamaan :

$$\text{Score} = \text{scale value} + |\text{scale value}| + 1$$

3.7.3 Konversi Data

Rancangan Uji Hipotesis untuk memastikan variabel apakah ada pengaruh penempatan moral kerja terhadap kualitas kerja karyawan. Maka pengujian dilakukan dengan menguji analisis jalur (*Path analysis*). Melalui *Method Successive interval (MSI)* terlebih dahulu mengkonversi data secara ordinal ke skala interval. Untuk mempertimbangkan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian bersifat korelatif dan kausalitas dengan menggunakan analisis jalur.

Hipotesis penelitian dilihat melalui struktur hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent dengan diagram jalur dan dapat dilihat pada struktur jalur sebagai berikut :



Gambar 3.1 Diagram Jalur

Keterangan :

XI : Semangat Kerja

X2 : Disiplin

X3 : Tanggung Jawab

Y : Kualitas Kerja Karyawan

ϵ : variable lain yang mempengaruhi Y

r : Korelasi antar variable X

PY : Koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan analisis jalur hubungan antara variable – variable apakah saling

berpengaruhi yang memperlihatkan bahwa variable tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh X_1 , X_2 dan X_3 tetapi epsilon yaitu variable yang tidak diukur dan diteliti.

3.8 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menurut Nirwana dalam Ucon Arif (2005:26) dengan menggunakan path analisis dengan langkah – langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan structural, yaitu :

$$Y = \gamma_1 X_1 + \gamma_2 X_2 + \gamma_3 \epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X_1, X_2 dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variable eksogenus
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur γ_i ($i = 1$ dan 2)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1, X_2, X_3 terhadap Y
7. Hitung pengaruh variable lain ($\gamma_3 \epsilon$)
8. Menghitung pengaruh variable independent terhadap variable dependent sebagai berikut :

- a. Pengaruh langsung :

$$Y \leftarrow X_i \rightarrow Y = (\gamma_{YX_i}) (\gamma_{YX_i}) ; \text{dimana } i = 1 \text{ dan } 2$$

- b. Pengaruh tidak langsung

Dimana : i = yang berpengaruh j = yang dilalui

Besarnya pengaruh total untuk setiap variable =
 pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung atau
 dengan rumus : $\text{Pyx}_i^2 = \sum \text{Pyx}_i \text{rx}_i \text{x}_{i77}$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum dan Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT. Pabrik Gula Gorontalo

PT PG Gorontalo adalah merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan dan pabrik gula yang memproduksi gula pasir, dimana dalam memproduksi gula pasir selalu berusaha untuk mempertahankan strategi mutu produk dan pelayanan, strategi produk dilakukan melalui penawaran barang yang berkualitas. PT Pabrik Gula (PG) Gorontalo, memiliki kapasitas produksi ± 4.500 per hari, merupakan andalan perekonomian Gorontalo dan mampu menyerap banyak tenaga kerja. Dari pertama berdiri hingga sekarang PT P.G Gorontalo terletak di Desa Lakeya, Kecamatan Tolangohula Kabupaten Gorontalo. Seluruh kegiatan atau aktifitas usaha dilakukan di lokasi tersebut. Luas bangunan perusahaan yang dimiliki adalah 30 Ha. Hingga saat ini lahan perkebunan milik PT. PG. Gorontalo mencapai 15.000 Hektar dengan perkebunan tebu yang produktif seluas 10.000 hektare tersebar di 76 Desa , 6 Kecamatan yang terdapat pada 2 Kabupaten yaitu Kabupaten Gorontalo dan Kabupaten Boalemo. PT. PG. Gorontalo merupakan salah satu perusahaan agroindustri yang ada di Provinsi Gorontalo perusahaan ini bergerak dibidang industri gula. Sejarah Perusahaan ini berdiri tepatnya Pada Tahun 1990 sampai dengan 1996 perusahaan ini dikelola oleh

Manajemen PT. Naga Manis Plantation yang statusnya dikelola oleh BUMN, selanjutnya pada Tahun 1997 sampai dengan 2003 dikelola oleh Manajemen PT. Rajawali Nusantara Indonesia, dan terakhir pada Tahun 2004 sampai dengan sekarang dikelola oleh manajemen PT. PG. Gorontalo. Adapun status perusahaan sekarang adalah swasta. Lokasi pabrik berada di Kabupaten Gorontalo dan lokasi perkebunan tebu terbesar berada di Kabupaten Gorontalo dan Boalemo.

4.1.2 Visi, Misi dan Tujuan

Adapun visi, misi, dan tujuan PT PG Gorontalo adalah sebagai berikut :

a. Visi

Menjadi produsen gula yang paling efisien dan kompetitif di ASEAN dengan menerapkan sistem pertanian berkelanjutan dan menciptakan peluang usaha berbasis pertanian serta pengembangan produk (diversifikasi).

b. Misi

1. Mendukung program pemerintah dalam usaha mencapai swasembada gula nasional.
2. Membantu pengembangan daerah sekitar
3. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
4. Meningkatkan keuntungan pemegang saham

c. Tujuan

1. Menunjang program pembangunan daerah
2. Kontribusi gula nasional dan daerah.

3. Memelihara kelestarian sumber daya alam dan lingkungan.
4. Meningkatkan mutu produk dengan pengolahan yang efisien dan efektif
5. Membuka lapangan kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan dan masyarakat.

4.1.3 Peran Struktur Organisasi

Pada perusahaan PT. Pabrik Gula Gorontalo memiliki bagian yang berbeda – beda dan terbagi dari 3 Divisi yaitu Divisi Plantation yaitu Divisi yang bertugas pada bagian lahan tebu dan lahan penghasil karet perusahaan, Divisi Factory yaitu Divisi yang bertugas pada pabrik atau produksi dan Divisi FA – HRD yaitu Divisi yang bertugas pada administrasi, keuangan pada perusahaan. Untuk bentuk struktur organisasi perusahaan PT. Pabrik Gula Gorontalo dapat dilihat pada lembar lampiran.

4.1.4 Karakteristik Responden

Karakteristik responden ini mengenai para karyawan PT.Pabrik Gula Gorontalo yang berada di Desa Lakeya Kecamatan Tolangohula Kabupaten Gorontalo. Data responden ini memberikan sebagian informasi sederhana tentang jenis kelamin, usia, pendidikan, status pekerja dan lama masa kerja responden pada perusahaan. Adapun responden dalam penelitian ini adalah 315 orang.

4.1.4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden menurut jenis kelamin dapat dikelompokkan yaitu laki – laik dan perempuan, oleh karena itu responden menurut jenis kelamin dapat disajikan pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1 Klasifikasi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki- Laki	218	69,21%
2	Perempuan	78	24,76%
3	Tidak Menjawab	19	6,03%
Total Responden		315	100%

Sumber : Data diolah 2020

Dari hasil table 4.1 diatas dapat terlihat bahwa dari keseluruhan jumlah karyawan yakni 315 responden sekitar 218 responden atau 69,21% karyawan laki-laki, sekitar 78 responden atau 24,76% di dominasi oleh karyawan perempuan, sekitar 19 responden atau 6,03% tidak menjawab. Berdasarkan hal tersebut maka yang paling banyak menjadi karyawan adalah berjenis kelamin laki-laki.

4.1.4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Responden dikelompokkan berdasarkan usia, dapat disajikan pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	16-20	9	2,86 %
2	21-25	73	23,17 %
3	26-30	106	33,65 %
4	30>	101	32,06 %
5	Tidak Menjawab	26	8,25 %
Total responden		315	100 %

Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.2 diatas terlihat bahwa dari 315 responden, 9 responden atau 2,86 % berusia antara 16 – 20 tahun, 73 responden atau 23,17% berusia 21 – 25 tahun, 106 responden atau 33,65% berusia 26 – 30 tahun, 101 responden atau 32,06% berusia diatas usia 30 tahun dan 26 responden atau 8,25 % tidak menjawab. Berdasarkan hal tersebut maka yang banyak menjadi karyawan adalah karyawan yang berusia dari 26 – 30 tahun.

4.1.4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Responden berdasarkan pendidikan, dapat disajikan pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	Strata 3	1	0,32 %
2	Strata 2	0	0 %
3	Strata 1	55	17,46 %
4	Diploma	17	5,40 %
5	SMA/SLTA	201	63,81 %
6	SMP	16	5,08 %
7	Tidak Menjawab	25	7,94 %
Total Responden		315	100 %

Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.3 diatas terlihat bahwa dari 315 responden, yang memiliki Pendidikan S-3 atau Strata Tiga berjumlah 1 responden atau 0,32%, karyawan yang berpendidikan S-2 atau Strata Dua tidak ada responden, karyawan yang berpendidikan S-1 atau Strata Satu berjumlah 55 responden atau 17,46%, karyawan yang memiliki Pendidikan Diploma berjumlah 17 responden atau 5,40%, karyawan yang memiliki Pendidikan SMA/ sederajat berjumlah 201 responden atau 63,81%, karyawan yang memiliki Pendidikan SMP berjumlah 16 orang atau 5,08% dan responden yang tidak menanggapi berjumlah 25 orang atau 7,94%. Berdasarkan hal tersebut maka yang paling banyak bekerja adalah karyawan yang menyelesaikan pendidikan tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA/SLTA) dengan Frekuensi 201 atau 63,81%.

4.1.4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerja

Responden dikelompokkan berdasarkan status pekerja, dapat disajikan pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Status Pekerja

No	Status Kerja	Frekuensi	Presentase
1	Karyawan Tetap	183	58,10
2	Tenaga Harian	83	26,35
3	Tidak Menjawab	49	15,56
Total Responden		315	100

Sumber : Data diolah 2020

Dari tabel 4.4 diatas karyawan tetap berjumlah 183 responden atau 58,10% dan tenaga harian berjumlah 83 responden atau 26,35% dan responden yang tidak menjawab berjumlah 49 responden atau 15,56%. Berdasarkan hal tersebut maka status kerja karyawan yang paling banyak adalah karyawan tetap dengan frekuensi 183 atau 58,10%.

4.1.4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Responden dikelompokkan berdasarkan Masa Kerja, dapat disajikan pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5 Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Lama Kerja	Frekuensi	Presentase
1	4>	170	53,97 %
2	3-4	74	23,49 %
3	1-2	28	8,89 %
4	<1	10	3,17 %
5	Tidak Menjawab	33	10,48 %
Total Responden		315	100 %

Sumber : Data diolah 2020

Dari tabel 4.5 diatas , masa kerja karyawan diatas dari 4 tahun ada sekitar 170 responden atau 53,97%, masa kerja karyawan 3 – 4 tahun berjumlah 74 responden atau 23,49%, masa kerja karyawan 1 – 2 tahun berjumlah 28 responden atau 8,89%, masa kerja karyawan dibawah dari 1 tahun berjumlah 10 responden atau 3,17% dan responden yang tidak menjawab berjumlah 33 orang atau 10,48%. Berdasarkan hal tersebut maka

lama kerja karyawan adalah diatas dari 4 tahun dengan frekuensi 170 atau 53,97%.

4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Dalam penelitian variable bebas diharapkan dapat menjelaskan variabel terikat atau variabel kualitas kerja. Bobot- bobot butir berdasarkan variabel dideskripsikan terlebih dahulu dengan melakukan perhitungan frekuensi dan skor berdasarkan pilihan jawaban. Dengan cara menghitung jumlah bobot yang terpilih perhitungan frekuensi dapat dilakukan. Dan perhitungan skor dapat dilakukan dengan melalui perkalian antara pilihan jawaban (bobot option) dengan frekuensi. Berikut proses perhitungannya :

- ✓ Skor Terendah = Bobot Terendah x Jumlah Sampel = $1 \times 315 = 315$
- ✓ Skor Tertinggi = Bobot Tertinggi x Jumlah Sampel = $5 \times 315 = 1575$

Rentang Skala yaitu : $315 \times (5-1)/5 = 252$, 315 merupakan nilai terendah maka $315 + RS = 567$ demikian seterusnya ditambah dengan 252 sampai mencapai skor tertinggiya yaitu 1575, sehingga akan terbentuk tabel Rentang Skala sebagai berikut.

Tabel 4.6 Tabel Skala Penelitian Jawaban Responden

No	Rentang	Kategori
1	315 – 567	sangat Rendah
2	568 – 819	Rendah
3	820 – 1071	Sedang
4	1072 – 1323	Tinggi
5	1324 – 1575	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah 2020

4.2.1 Gambar Umum Variabel Moral Kerja

4.2.1.1 Gambar Umum sub Variabel Semangat Kerja (X_1)

Hasil Tabulasi data sub variabel Semangat Kerja (X_1), yang diisi oleh 296 responden dari 315 sampel dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Sub Variabel Semangat Kerja (X_1)

Skor	Item								
	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	89	445	28.3	79	395	25.1	86	430	27.3
4	174	696	55.2	172	688	54.6	182	728	57.8
3	25	75	7.9	27	81	8.6	17	51	5.4
2	4	8	1.3	9	18	2.9	5	10	1.6
1	2	2	0.6	6	6	1.9	3	3	1.0
0	21	0	6.7	22	0	7.0	22	0	7.0
Σ	315	1.226	100	315	1.188	100	315	1.222	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa variable semangat kerja (X_1), responden yang menjawab item pernyataan $X_{1.1}$, memperoleh skor 1.226 dengan kategori **tinggi**, responden yang menjawab pernyataan item $X_{1.2}$, memperoleh skor 1.188 dengan kategori **tinggi**, responden yang menjawab item pernyataan $X_{1.3}$, memperoleh skor 1.222 dengan kategori **tinggi**.

4.2.1.2 Gammmbar Umum sub Variabel Disiplin (X_2)

Hasil Tabulasi data sub variabel Disiplin (X_2), yang diisi oleh 296 responden dari 315 sampel dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Sub Variabel Disiplin (X_2)

Skor	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	101	505	32.1	106	530	33.7	100	500	31.7
4	179	716	56.8	164	656	52.1	171	684	54.3
3	9	27	2.9	20	60	6.3	16	48	5.1
2	2	4	0.6	2	4	0.6	2	4	0.6
1	3	3	1.0	1	1	0.3	3	3	1.0
0	21	0	6.7	22	0	7.0	23	0	7.3
Σ	315	1.255	100	315	1.251	100	315	1.239	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa variable Disiplin (X_2), responden yang menjawab item peernyataan $X_{2.1}$ memperoleh skor 1.255 dengan kategori **tinggi**, respoden yang menjawab item pernyataan $X_{2.2}$ memperoleh skor 1.251 dengan kategori **tinggi**, responden yang menjawab item pernyataan $X_{2.3}$, memperoleh skor 1.239 dengan kategori **tinggi**.

4.2.1.3 Gambar Umum sub Variabel Tanggung Jawab (X_3)

Hasil Tabulasi data sub variabel Tanggung Jawab (X_3), yang diisi oleh 296 responden dari 315 sampel dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

**Tabel 4.9 Tanggapan Responden Tentang Sub Variabel
Tanggung Jawab (X₃)**

Skor	Item								
	X3.1			X3.2			X3.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	90	450	28.57	78	390	24.76	71	355	22.54
4	164	656	52.06	174	696	55.24	125	500	39.68
3	31	93	9.84	37	111	11.75	63	189	20.00
2	5	10	1.59	2	4	0.63	11	22	3.49
1	3	3	0.95	0	0	0.00	21	21	6.67
0	22	0	6.98	24	0	7.62	24	0	7.62
Σ	315	1.212	100	315	1.201	100	315	1.087	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa variabel Tanggung Jawab (X₃), responden yang menjawab item pernyataan X_{3.1}, memperoleh skor 1.212 dengan kategori **tinggi**, responden yang menjawab item pernyataan X_{3.2} memperoleh skor 1.201 dengan kategori **tinggi**, responden yang menjawab pernyataan X_{3.3} memperoleh skor 1.087 dengan kategori **tinggi**.

4.2.2 Gambar Umum Variabel Kualitas Kerja Karyawan (Y)

Hasil tabulasi data variable Kualitas Kerja Karyawan (Y) yang diisi oleh 296 responden dari 315 sampel dapat divisualisasikan melalui table berikut :

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Tentang Kualitas Kerja Karyawan (Y)

Skor	Item											
	Y1.1			Y1.2			Y1.3			Y1.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	74	370	23.49	71	355	22.54	64	320	20.32	88	440	27.94
4	174	696	55.24	176	704	55.87	109	436	34.60	162	648	51.43
3	35	105	11.11	36	108	11.43	85	255	26.98	35	105	11.11
2	8	16	2.54	7	14	2.22	29	58	9.21	4	8	1.27
1	2	2	0.63	2	2	0.63	2	2	0.63	3	3	0.95
0	22	0	6.98	23	0	7.30	26	0	8.25	23	0	7.30
Σ	315	1.189	100	315	1.183	100	315	1.071	100	315	1.204	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Sedang			Tinggi		

Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa variable Kualitas Kerja Karyawan (Y) responden yang menjawab item pernyataan Y_{1.1}, memperoleh skor 1.189 dengan kategori **tinggi**, responden yang menjawab item pernyataan Y_{1.2} memperoleh skor 1.183 dengan kategori **tinggi**, responden yang menjawab pernyataan Y_{1.3} memperoleh skor 1.071 dengan kategori **sedang**, responden yang menjawab item pernyataan Y_{1.4} memperoleh skor 1.204 dengan kategori **tinggi**.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Dalam analisis ini untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilihat pada hasil olahan data. Pengujian instrument penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reabilitasnya terhadap Kualitas Kerja responden. Jika korelasi antara butir dengan skor > 0,3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan valid. Dan untuk reliable jika nilai Cronbach's Alpha > 60.

4.3.1.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Sub Variabel Semangat Kerja (X₁)

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel X₁

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
			r	Ket	Alpha	Ket
Moral Kerja (X)	Semangat Kerja (X ₁)	X1.1	0,786	>0,3 = Valid	0,837	> 0,60 = reliabel
		X1.2	0,845			
		X1.3	0,850			

Sumber : Pada Lampiran

Tabel 4.11 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Semangat Kerja (X₁) menunjukkan hasil yang valid, keputusan ini diambil karena korelasi atau $r >$ dari 0,3, sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,835 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Semangat Kerja reliabel karena *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60.

4.3.1.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Sub Variabel Disiplin (X₂)

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel X₂

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
			r	Ket	Alpha	Ket
Moral Kerja (X)	Disiplin (X ₂)	X2.1	0,911	>0,3 = Valid	0,855	> 0,60 = reliabel
		X2.2	0,843			
		X2.3	0,874			

Sumber : Pada Lampiran

Tabel 4.12 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Disiplin (X₂) menunjukkan hasil yang valid, keputusan ini diambil karena korelasi atau $r >$ dari 0,3, sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,855 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Semangat Kerja reliabel karena *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60.

4.3.1.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Sub Variabel Tanggung Jawab (X₃)

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel X₃

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
			r	Ket	Alpha	Ket
Moral Kerja (X)	Tanggung Jawab (X ₃)	X3.1	0,869	>0,3 = Valid	0,840	> 0,60 = reliabel
		X3.2	0,813			
		X3.3	0,852			

Sumber : Pada Lampiran

Tabel 4.13 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Tanggung Jawab (X₃) menunjukkan hasil yang valid, keputusan ini diambil karena korelasi atau $r >$ dari 0,3, sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,840 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Semangat Kerja reliabel karena *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60.

4.3.1.4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Sub Variabel Kualitas Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Y

Variabel	Dimensi	Indikator	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
			r	Ket	Alpha	Ket
Kualitas Kerja Karyawan (Y)		Y1.1	0,820	>0,3 = Valid	0,819	> 0,60 = reliabel
		Y1.2	0,855			
		Y1.3	0,752			
		Y1.4	0,853			

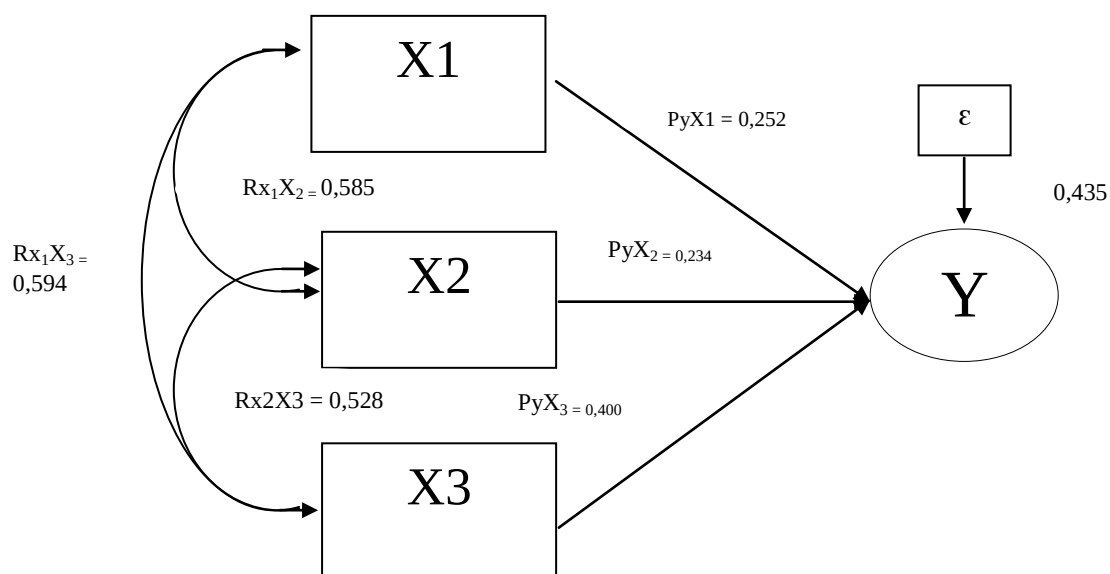
Sumber : Pada Lampiran

Tabel 4.14 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kualitas Kerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil yang valid, keputusan ini diambil karena korelasi atau $r >$ dari 0,3, sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,819 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Semangat Kerja reliabel karena *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60.

4.4 Analisis Data Statistik

Analisis jalur (Path Analysis) merupakan pengembangan statistik regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus analisis jalur. Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat .

Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antara variabel dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 4.1 Path Analysis

Hasil analisis statistik yang menggunakan analisis jalur tersebut akan diketahui apakah variabel – variabel bebas (Independen) baik secara *simultan* maupun secara *parsial* memberikan pengaruh yang nyata (Signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data atas 296

responden dari 315 sampel dengan menggunakan analisis jalur, maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0,252X_1 + 0,234X_2 + 0,400X_3 + 0,435\varepsilon$$

Hal ini menunjukkan bahwa koefisien variabel indenpenden yakni Semangat Kerja (X1) yang diukur terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Besarnya pengaruh variabel Semangat Kerja (X1) secara langsung terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,252 atau 25,2%, sedangkan variabel Disiplin (X2) sebesar 0,234 atau sebesar 23,4%, hal ini menandakan bahwa variabel Disiplin (X2) yang diukur terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh cukup besar terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y) , variabel Tanggung Jawab (X3) sebesar 0,400 atau sebesar 40,0%, hal ini menandakan bahwa variabel Tanggung Jawab (X3) yang diukur terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh cukup besar terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y).

Koefisien determinasi (R^2) adalah suatu indikator yang digunakan untuk menggambarkan berapa banyak variasi yang dijelaskan dalam model. Berdasarkan nilai R^2 dapat diketahui tingkat signifikansi atau kesesuaian hubungan antara variabel bebas dan variabel tak bebas. Memperhatikan hasil perhitungan analisis jalur yang terdapat pada lampiran, maka hasil analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa Nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,565 ini berarti sekitar 56,5% pengaruh yang ada terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y) oleh sub variabel Semangat Kerja (X1), sub variabel Disiplin (X2) dan sub variabel Tanggung Jawab (X3) secara Bersama-sama. Sedangkan ε = Epsilon

menunjukkan bahwa terdapat variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 0,435 atau sebesar 43,5%. Dan masih memerlukan penelitian lebih lanjut yaitu pelatihan tenaga kerja menurut (Mubarak & Syarif , 2006) Dengan diselenggarakannya pelatihan yang berencana, terarah, bertahap dan terus menerus, merupakan satu cara yang efektif dan efisien untuk merubah keterampilan dan kemampuan karyawan agar lebih meningkat dari sebelumnya. Variabel lainnya yang tidak diteliti yaitu Prestasi Kerja menurut (Lagale, Mekel, & Sepang, 2014) Prestasi kerja adalah suatu bentuk dari hasil kerja seorang karyawan, hasil kerja tersebut nantinya akan dinilai oleh atasan maupun perusahaan.

Sebagai hasil analisis dari variabel independent tersebut diperoleh informasi bahwa yang dominan berpengaruh adalah variabel Tanggung Jawab (X3) dengan nilai sebesar 0,400 atau 40,0% terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Pabrik Gula Gorontalo.

Korelasi Semangat Kerja (X1) dengan Disiplin (X2) sebesar 0,585 berdasarkan pada tabel 3.5 Koefisien Korelasi berada pada interval 0,40 – 0,599 dengan kategori sedang. Korelasi Semangat Kerja (X1) dengan Tanggung Jawab (X3) sebesar 0,594 dimana berdasarkan tabel 3.5 koefisien korelasi berada pada interval 0,40 – 0,599 dengan kategori sedang, korelasi Disiplin (X2) dengan Tanggung Jawab (X3) sebesar 0,528 dimana berdasarkan tabel 3.5 koefisien korelasi berada pada interval 0,40 – 0,599 dengan kategori sedang.

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1 Moral Kerja Terdiri Dari Semangat Kerja (X1), Disiplin (X2) dan Tanggung Jawab (X3) secara *simultan* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Pabrik Gula Gorontalo.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui pengaruh Moral Kerja (X) terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,565 atau 56,5% artinya apabila moral kerja (X) dinaikan satu satuan maka kualitas kerja meningkat sebesar 56,5%. Untuk membuktikan pengaruh simultan moral kerja (X) terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y), maka dilihat dari hasil uji F dengan nilai sebesar 126,547 dengan tingkat sig 0,000 dibandingkan dengan F hitung dengan nilai 2,11. Pada kedua perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansinya $0,000 < 0,10$, Hal ini berarti hipotesi secara silmutan variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa Semangat Kerja (X1), Disiplin (X2) dan Tanggung Jawab (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Pabrik Gula Gorontalo **Diterima**.

4.5.2 Moral Kerja Yakni Semangat Kerja (X_1) Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y) PT.Pabrik Gula Gorontalo.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui pengaruh Semangat Kerja (X_1) terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,252 atau 25,2% artinya apabila semangat kerja (X_1) dinaikan satu satuan maka kualitas kerja meningkat sebesar 25,2%. Untuk membuktikan pengaruh parsial semangat kerja (X_1) terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y), maka dilihat dari hasil uji F dengan nilai sebesar 126,547 dengan tingkat sig 0,000 dibandingkan dengan F hitung dengan nilai 2,11. Pada kedua perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansinya $0,000 < 0,10$, Hal ini berarti hipotesi secara parsial variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa Semangat Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Pabrik Gula Gorontalo **Diterima**.

4.5.3 Moral Kerja Yakni Disiplin (X_2) Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y) PT.Pabrik Gula Gorontalo.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui pengaruh Disiplin (X_2) terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,234 atau 23,4% artinya apabila Disiplin (X_2) dinaikan satu satuan maka kualitas kerja meningkat sebesar 23,4%. Untuk membuktikan pengaruh parsial

Disiplin (X_2) terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y), maka dilihat dari hasil uji F dengan nilai sebesar 126,547 dengan tingkat sig 0,000 dibandingkan dengan F hitung dengan nilai 2,11. Pada kedua perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansinya $0,000 < 0,10$, Hal ini berarti hipotesi secara parsial variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Pabrik Gula Gorontalo **Diterima**.

4.5.4 Moral Kerja Yakni Tanggung Jawab (X_3) Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y) PT.Pabrik Gula Gorontalo.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui pengaruh Tanggung Jawab (X_3) terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,400 atau 40,0% artinya apabila Tanggung Jawab (X_3) dinaikan satu satuan maka kualitas kerja meningkat sebesar 40,0%. Untuk membuktikan pengaruh parsial Tanggung Jawab (X_3) terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y), maka dilihat dari hasil uji F dengan nilai sebesar 126,547 dengan tingkat sig 0,000 dibandingkan dengan F hitung dengan nilai 2,11. Pada kedua perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansinya $0,000 < 0,10$, Hal ini berarti hipotesi secara parsial variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa Tanggung Jawab (X_3) secara

parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Pabrik Gula Gorontalo **Diterima.**

4.6 Pembahasan

4.6.1 Moral Kerja Terdiri Dari Semangat Kerja (X_1), Disiplin (X_2) dan Tanggung Jawab (X_3) secara *simultan* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y).

Temuan penelitian yang dilakukan pada PT. Pabrik Gula Gorontalo dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan secara simultan oleh sub variabel Semangat Kerja (X_1), sub variabel Disiplin (X_2), sub variabel Tanggung Jawab (X_3) terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y). Hasil pengujian hipotesis diatas menunjukkan bahwa secara umum semangat kerja, disiplin dan tanggung jawab karyawan pada perusahaan PT. Pabrik Gula Gorontalo dapat dikatakan baik dilihat dari tanggapan responden mengenai Semangat Kerja yaitu mengerjakan pekerjaan dengan senang hati, tidak menunda dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan seperti halnya ketika manager atau pimpinan meminta dokumen yang akan digunakan maka karyawan langsung menyediakan dokumen yang dibutuhkan manager. dan giat dalam bekerja serta dilihat dari jawaban responden mengenai Disiplin menaati setiap aturan yang berlaku diperusahaan, tepat waktu masuk jam kerja pagi serta menyadari aturan dan tata tertib dalam bekerja pada perusahaan, dan untuk Tanggung Jawab dilihat dari tanggapan

responden mengenai tanggung jawab yaitu karyawan sanggup menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan bertanggung jawab selesai dengan tepat waktu serta karyawan berani mengambil resiko. Meskipun masih ada hal-hal yang perlu diperbaiki dalam hal disiplin karyawan dikarenakan dilihat dari analisis data statistik bahwa sub variabel disiplin (X_2) lebih rendah dari sub variabel semangat kerja (X_1) dan sub variabel tanggung jawab (X_3) dimana masih ada diantara para karyawan yang masih kurang dalam hal kedisiplinan yaitu waktu masuk jam kerja setelah jam istirahat masih ada diantara para karyawan yang terlambat beberapa menit dari ketentuan jam masuk setelah jam istirahat, namun hal tersebut tidak terlalu berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan. Kondisi kualitas kerja karyawan dapat lebih ditingkatkan dari pihak manajemen yang tentunya selalu memberikan arahan dan tentunya ada reformasi dari pribadi karyawan itu sendiri guna kemajuan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian bahwa kualitas kerja karyawan pada PT. Pabrik Gula Gorontalo sudah baik seperti yang diharapkan dan diinginkan oleh perusahaan karena karyawan PT.Pabrik Gula Gorontalo sudah bisa menunjukkan kualitas kerja yang baik dimana hal ini telah sesuai dengan apa yang diharapkan.

Hasil penelitian diatas diperkuat oleh teori yang dikemukakan menurut Matutina 2006:205 dalam (Ceswirdani, 2017) menjelaskan

kualitas kerja mengacu kepada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan dan kemampuan.

Selain itu terdapat variabel luar yang ikut mempengaruhi namun tidak dimasukkan dalam model sebesar 0,435 atau 43,5% dan nilainya lebih tinggi dari variabel yang diteliti disebabkan karena untuk variabel yang digunakan belum pernah diteliti sebelumnya.

Moral kerja yaitu semangat kerja (X1), disiplin (X2) dan tanggung jawab (X3) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kualitas kerja karyawan pada PT Pabrik Gula Gorontalo.

4.6.2 Moral Kerja yakni Semangat Kerja (X₁) secara *parsial* Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Pabrik Gula Gorontalo.

Temuan penelitian yang dilakukan pada PT. Pabrik Gula Gorontalo dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan secara parsial oleh sub variabel Semangat Kerja (X₁) terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada PT. Pabrik Gula Gorontalo dilihat dari segi semangat kerja karyawan sudah terlaksana dengan baik dan sesuai dengan harapan perusahaan yaitu dalam mengerjakan pekerjaan dikerjakan dengan senang hati , tidak menunda dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan seperti halnya ketika manager atau pimpinan meminta dokumen yang akan digunakan maka karyawan langsung menyediakan dokumen yang

dibutuhkan manager. serta giat dalam bekerja. Hal inilah yang mendukung peningkatan kualitas kerja karyawan pada PT. Pabrik Gula Gorontalo.

Hasil penelitian diatas diperkuat oleh teori yang dikemukakan Novianingsih, 2013 : 43 dalam (Handayani, 2017) Semangat kerja dapat dikatakan sebagai suatu reaksi emosional dan mental yang muncul dalam diri seseorang untuk berusaha melakukan pekerjaan dengan lebih giat, antusias, dan sungguh - sungguh sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan lebih baik.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Judika Purba (2018) judul “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT. Latexindo Toba Perkasa Medan”. Hasil penelitiannya adalah Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT. Latexindo Toba Perkasa Medan.

4.6.3 Moral Kerja Yakni Disiplin (X₂) secara *Parsial* berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y) pada PT.Pabrik Gula Gorontalo.

Temuan penelitian yang dilakukan pada PT. Pabrik Gula Gorontalo dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan secara parsial oleh sub variabel Disiplin (X₂) terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada PT. Pabrik Gula Gorontalo dilihat dari segi disiplin dapat dikatakan sudah terlaksana dengan baik dan sesuai dengan harapan perusahaan yaitu karyawan menaati setiap aturan yang berlaku diperusahaan, tepat waktu masuk jam kerja pagi serta menyadari aturan dan tata tertib dalam bekerja pada perusahaan. Meskipun masih ada hal-hal yang perlu diperbaiki dalam hal disiplin karyawan dikarenakan dilihat dari analisis data statistik bahwa variabel X2 disiplin lebih rendah dari variabel X1 semangat kerja dan X3 tanggung jawab, dimana masih ada diantara para karyawan yang masih kurang dalam hal kedisiplinan yaitu waktu masuk jam kerja setelah jam istirahat masih ada diantara para karyawan yang terlambat beberapa menit dari ketentuan jam masuk setelah jam istirahat, namun hal tersebut tidak terlalu berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan Hal inilah yang mendukung peningkatan kualitas kerja karyawan pada PT. Pabrik Gula Gorontalo.

Hasil penelitian diatas diperkuat oleh teori yang dikemukakan (Revita , 2015) Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah organisasi.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Andri Adrian, Agus Hendrayady dan Ramadhani Setiawan (2016) “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Kepri” . Hasil penelitiannya adalah menunjukan

variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kualitas kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Riau

4.6.4 Moral Kerja Yakni Tanggung Jawab (X3) secara Parsial berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Pabrik Gula Gorontalo.

Temuan penelitian yang dilakukan pada PT. Pabrik Gula Gorontalo dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan secara parsial oleh sub variabel Tanggung Jawab terhadap Kualitas Kerja Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada PT. Pabrik Gula Gorontalo dilihat dari segi tanggung jawab karyawan sudah terlaksana dengan baik dan sesuai dengan harapan perusahaan yaitu karyawan sanggup menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan bertanggung jawab selesai dengan tepat waktu serta karyawan berani mengambil resiko.

Hal ini diperkuat oleh teori yang dikemukakan (Annuru & Nurani , 2019) Tanggung jawab merupakan sikap dan perilaku yang penting dalam kehidupan karena dengan adanya tanggung jawab seseorang akan berhati-hati dalam melakukan perbuatan yang dilakukannya sehingga perbuatan yang dilakukannya akan bernilai positif baik bagi dirinya maupun bagi orang lain.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan analisis pembahasan yang dilakukan, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Moral Kerja (X) yang terdiri dari Semangat Kerja (X1) dan Disiplin (X2) serta Tanggung Jawab (X3) secara *simultan* Berpengaruh Positif terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Pabrik Gula Gorontalo.
2. Variabel Moral Kerja (X) yakni Semangat Kerja (X1) secara *parsial* Berpengaruh Positif terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y) Pada PT. Pabrik Gula Gorontalo.
3. Variabel Moral Kerja (X) yakni Disiplin (X2) secara *parsial* Berpengaruh Positif terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Pabrik Gula Gorontalo.
4. Variabel Moral Kerja (X) yakni Tanggung Jawab (X3) secara *parsial* Berpengaruh Positif terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Pabrik Gula Gorontalo.

a. Saran

Dari hasil penelitian, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Sehubungan dengan rendah sub variabel Disiplin (X₂) dari sub variabel Semangat Kerja (X1) dan Tanggung Jawab (X3) pada karyawan PT. Pabrik Gula Gorontalo dapat dilihat dari karyawan

yang masih rendah dalam mengikuti aturan yang berlaku di perusahaan, dan waktu masuk jam kerja pagi dan jam setelah istirahat, serta menyadari aturan dan tata tertib dalam bekerja pada perusahaan yang masih rendah, maka disarankan bagi pihak perusahaan dalam hal kedisiplinan agar ada arahan dari pihak manajemen serta tentunya reformasi secara pribadi karyawan dalam bekerja guna kemajuan perusahaan.

2. Disarankan untuk peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel – variabel yang mempengaruhi kualitas kerja karyawan yang belum diteliti seperti prestasi kerja menurut samsudin (2010:162) dalam (Ceswirdani, 2017) bahwa “prestasi kerja adalah penampilan hasil kerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi”. Dan pelatihan tenaga kerja menurut (Mubarak & Syarif , 2006) Dengan diselenggarakannya pelatihan yang berencana, terarah, bertahap dan terus menerus, merupakan satu cara yang efektif dan efisien untuk merubah keterampilan dan kemampuan karyawan agar lebih meningkat dari sebelumnya.

Daftar Putaka

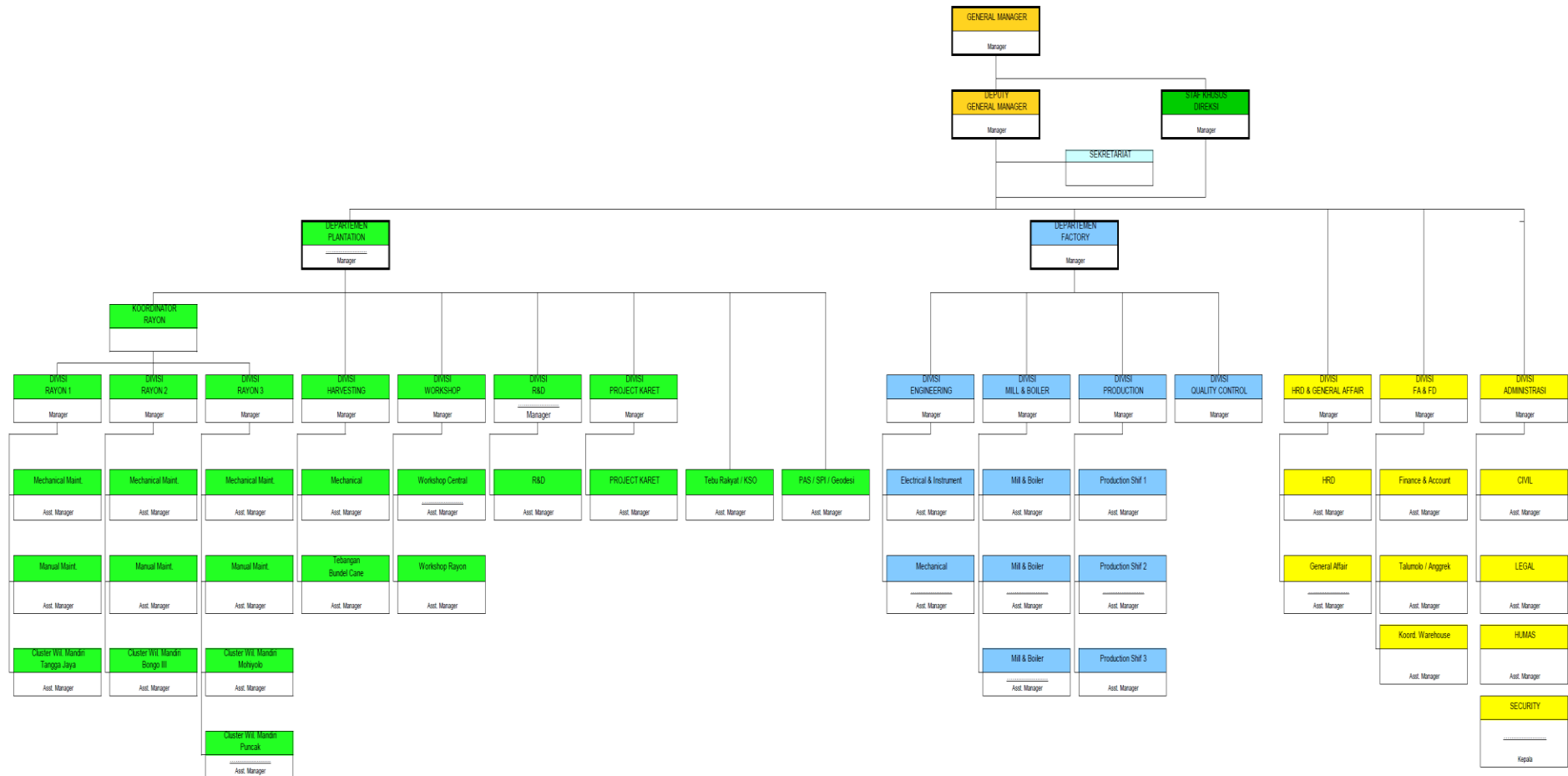
- Annuru, Q. A., & Nurani, F. (2019). Tanggung Jawab Dalam Menjaga Persatuan Dan Kesatuan Bangsa Indonesia. 1-5.
- Andrian, A., Hendrayady, A., & Setiawan, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Riau. 1-15.
- Annisa, N. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda. *eJournal Administrasi Negara*, 1452-1463.
- Arianto, D. A. (2014). Analisis Penyebab Dan Dampak Rendahnya Semangat Kerja Guru Di Slb-C Yaspenlub Kabupaten Demak. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 70-80.
- Asis, A. (2014). Pengaruh Kualitas Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Bontang Selatan. *eJournal Ilmu Pemerintahan*, 2640-2649.
- Candra, Y., Sjafitri, H., & Ceswirdani. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kuranji. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1-6.
- Ceswirdani. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kuranji. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 1-6.
- D. M. (2018). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: ALFABETA.
- Fatmasari, D., & dkk. (2019). Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Tirta Makmur Ungaran. *Jurnal Inspiratif Vol.4 No.7*.
- Handayani, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt Bumi Karsa Makassar. *vol 3, No. 004*, 87-98.
- Lagale, D. G., Mekel, P. A., & Sepang, J. L. (2014). Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA 935 Vol.2 No.2 Juni*, 935-943.
- Lastriani, E. (2014). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Anggota Pada Satlantas Polresta Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 353 – 367.
- Lestari, P. W. (2015). Pengaruh Kualitas Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Pelayanan Pajak Daerah Provinsi Kepulauan Riau Samsat Tanjungpinang.

- Manrapi, R., & dkk. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt Bumi Karsa Makassar. *Jurnal Riset Edisi XV Unibos Makassar* , 87-98.
- Marpaung, R. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Siak. *JURNAL EKONOMI* , 1-16.
- Masduki, & dkk. (2014). Peningkatan Sikap Kerja Keras Dan Tanggung Jawab Siswa Dalam Pembelajaran Matematika Melalui Strategi Course Review Horay (PTK Kelas VIII Semester Genap SMP Negeri 1 Sambitahun Ajaran 2013/2014).
- Miartha, P. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kediri. *Artikel Skripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri* , 1-7.
- Muazansyah, I. (2018). Pengaruh kemampuan Kerja (Work Ability) Dan Kualitas Kerja (Work Quality) Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Didinas Sosial Kabupaten Bangkalan. *Jurnal Aplikasi Administrasi Vol.21 No. 1* , 49-61.
- Mukhtar, A. (2014). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tamalate Di Kota Makassar. 478-495.
- Mubarak , M. M., & Syarif , R. (2006). Dampak Pelatihan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan . *Jurnal Ilmiah Kesatuan Nomor 2 Volume 8, Oktober* , 17-24.
- Nasir, M., & dkk. (2016). Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Se Kabupaten Dompu. *Jurnal Pendidikan Mandala* , 297-306.
- Permadi, A. (2018). Hubungan Perilaku Asertif Dengan Tanggung Jawab Belajar Siswa Smp Negeri 1 Semen Tahun Pelajaran 2017/2018. *Simki-Pedagogia Vol. 02 No. 04* , 1-8.
- Puluala, S. S. (2019). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Maju Megah Trans Kab. Bone Bolango.
- Purba, J. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT. Latexindo Toba Perkasa Medan. 1-30.
- Rahayu, N. (2013). Moral Kerja Guru Dalam Mengajar di Sekolah Menengah Atas Negeri Painan. *Administrasi Pendidikan* , 143 - 461.

- Risnashari, & dkk. (2016). Pengaruh Semangat Kerja Pegawai Terhadap Keefektifan Organisasi Unit Program BelajarJarak Jauh Universitas Terbuka Makassar. *Jurnal Analisis dan Pelayanan Publik* , 31-46.
- Risnashari, Sylvana, A., & Alwi, M. (2016). Pengaruh Semangat Kerja Pegawai Terhadap Keefektifan Organisasi Unit Program BelajarJarak Jauh Universitas Terbuka Makassar. *Jurnal Analisis dan Pelayanan Publik* , 31-46.
- Rohyati, E. (2016). Penyusunan Tugas Dan Tanggungjawab Karyawan Pada Universitas X. *Jurnal Psikologi*, Vol. 12, , 46-61.
- Rossanty, N. P., & dkk. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bpjs Kesehatan Cabang Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako* , 235-244.
- Revita , M. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi. *e Jurnal Katalogis*, Volume 3 Nomor 9, September , 159-170 .
- Sartika, A. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palu. *e-Jurnal Katalogis*, Volume 3 Nomor 1 , 54-65.
- Sastrohadiwiryo, D. H., & Syuhada, D. H. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Suroyo. (2016). Kedisiplinan Yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal parameter* .
- Tarlis, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cabang Langsa. *Andi Tarlis: Pengaruh Gaya Kepemimpinan JII Vol. 2 No. 2* , 1-20.
- Tentama, F., & Subardjo. (2019). Analisis Moral Kerja Pada Dosen. *Jurnal Psikologi Pendidikan & Konseling: Jurnal Kajian Psikologi Pendidikan dan Bimbingan Konseling* , 33-41.
- Wahidmurni. (2017). Pemaparan Metode Penelitian Kuantitatif. 1-16.
- Wardani, A., & dkk. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah* , 119-129.

- Wicaksono, B. (2012). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Moral Kerja Karyawan.
- Yusuf, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo. *Gorontalo Development Review* , 15-28.

STRUKTUR ORGANISASI
PT. PABRIK GULA GORONTALO



KUESIONER

Sehubungan untuk memenuhi kelengkapan penyusunan skripsi dengan judul Pengaruh Moral Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT. Pabrik Gula Gorontalo. Dengan kerendahan hati Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk menjawab semua pernyataan pada lembar kuesioner ini secara jujur dan terbuka, mengingat data yang saya perlukan sangat besar sekali artinya. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas dan setiap jawaban responden.

Atas segala bantuan dan partisipasi yang Bapak/Ibu/Saudara(i) berikan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Christy Chelsie Bawuoh

Identitas :

Jenis Kelamin : ☐ Perempuan

☐ Laki - Laki

Umur : ☐ Dibawah 16 Tahun

☐ 16 – 20 Tahun

☐ 21 – 25 Tahun

☐ 26 – 30 Tahun

☐ Lainnya

Pendidikan : ☐ SMA/SLTA
☐ Diploma
☐ S1
☐ S2
☐ S3
☐ Lainnya

Status Pekerja : ☐ Karyawan Tetap
☐ Tenaga Harian

Lama Kerja : ☐ Dibawah 1 Tahun
☐ 1 – 2 Tahun
☐ 3 – 4 Tahun
☐ Lainnya

DAFTAR KUESIONER

Daftar isian angket ini terdapat dari lima jawaban/pendapat. Bapak/Ibu/Saudara(i) diharapkan memberikan tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara(i).

TP : Tidak Pernah

J :Jarang

KK : Kadang – Kadang

S : Serimg

SS : Sangat Sering

1. Moral Kerja

No	Pernyataan	Jawaban/ Pendapat				
		TP	J	KK	S	SS
Semangat Kerja						
1	Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan senang hati					
2	Saya tidak menunda dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan					
3	Saya giat dalam bekerja					

Disiplin		TP	J	KK	S	SS
1	Saya menaati setiap aturan yang berlaku di perusahaan					
2	Saya tepat waktu masuk jam kerja pagi dan jam setelah istirahat					
3	Saya menyadari aturan dan tata tertib dalam bekerja pada perusahaan					
Tanggung Jawab		TP	J	KK	S	SS
1	Saya sanggup menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya					
2	Saya menyelesaikan tanggung jawab saya selesai dengan tepat waktu					
3	Saya berani mengambil resiko					

2. Kualitas Kerja

No	Pernyataan	Jawaban/ Pendapat				
		TP	J	KK	S	SS
1	Saya memiliki potensi diri dalam bekerja					
2	Hasil pekerjaan saya memuaskan					
3	Saya mengalami proses kerja yang sulit					
4	Saya antusias dalam menghasilkan kinerja yang baik					

No	Semangat Kerja (X1)			Scor Total XI
	1	2	3	
1	5	5	5	15
2	5	5	4	14
3	5	5	5	15
4	5	5	5	15
5	4	4	4	12
6	4	4	4	12
7	5	5	4	14
8	4	4	5	13
9	5	5	5	15
10	5	5	5	15
11	1	0	0	1
12	5	5	4	14
13	4	4	4	12
14	5	4	5	14
15	5	5	4	14
16	4	5	4	13
17	5	1	2	8
18	5	1	2	8
19	5	1	2	8
20	3	3	3	9
21	5	5	5	15
22	5	5	5	15
23	5	1	4	10
24	1	4	3	8
25	3	4	1	8
26	5	5	5	15
27	5	5	5	15
28	5	5	5	15
29	5	5	5	15
30	5	3	4	12
31	5	2	3	10
32	3	3	4	10
33	5	3	4	12

34	5	5	5	15
35	5	5	5	15
36	5	5	5	15
37	5	5	5	15
38	5	5	5	15
39	5	5	5	15
40	5	5	5	15
41	5	5	4	14
42	4	3	4	11
43	4	4	4	12
44	4	5	5	14
45	4	4	5	13
46	4	4	4	12
47	3	4	3	10
48	3	4	4	11
49	4	5	5	14
50	4	5	4	13
51	5	5	5	15
52	4	4	4	12
53	4	4	4	12
54	4	3	4	11
55	5	5	5	15
56	5	4	4	13
57	4	4	4	12
58	5	5	5	15
59	4	4	4	12
60	3	4	4	11
61	4	4	5	13
62	4	3	5	12
63	4	4	5	13
64	3	3	4	10
65	5	4	3	12
66	3	3	2	8
67	5	4	5	14
68	5	5	5	15
69	4	4	4	12

70	4	4	4	12
71	4	4	4	12
72	4	3	3	10
73	3	2	4	9
74	5	5	5	15
75	3	3	3	9
76	4	3	4	11
77	4	4	4	12
78	4	4	4	12
79	4	2	5	11
80	4	3	1	8
81	5	5	2	12
82	3	4	4	11
83	3	4	4	11
84	4	5	4	13
85	4	4	5	13
86	4	5	4	13
87	4	4	4	12
88	4	4	4	12
89	4	4	4	12
90	3	4	4	11
91	4	4	4	12
92	4	3	3	10
93	2	2	3	7
94	5	4	3	12
95	5	5	5	15
96	3	3	3	9
97	5	5	4	14
98	5	4	5	14
99	4	4	5	13
100	4	5	5	14
101	5	4	5	14
102	5	4	5	14
103	4	5	4	13
104	4	5	5	14
105	4	5	4	13

106	4	5	5	14
107	4	5	4	13
108	4	4	5	13
109	5	4	5	14
110	4	5	5	14
111	4	5	4	13
112	4	4	4	12
113	4	4	3	11
114	2	3	4	9
115	2	2	3	7
116	4	1	4	9
117	4	5	5	14
118	4	4	5	13
119	4	3	4	11
120	4	4	4	12
121	4	3	4	11
122	4	4	5	13
123	4	5	5	14
124	5	2	5	12
125	5	5	5	15
126	5	5	5	15
127	5	5	5	15
128	4	4	4	12
129	4	3	4	11
130	4	4	4	12
131	3	4	4	11
132	5	5	5	15
133	4	4	4	12
134	4	4	4	12
135	5	5	5	15
136	4	4	4	12
137	5	5	4	14
138	4	4	4	12
139	5	4	5	14
140	4	4	4	12
141	4	5	4	13

142	4	4	4	12
143	4	4	4	12
144	5	5	5	15
145	5	5	1	11
146	5	5	5	15
147	5	4	4	13
148	4	4	3	11
149	4	4	4	12
150	4	4	4	12
151	4	4	4	12
152	4	4	4	12
153	5	4	4	13
154	5	5	5	15
155	5	5	5	15
156	4	4	4	12
157	4	4	4	12
158	4	4	4	12
159	5	4	4	13
160	5	4	4	13
161	5	4	4	13
162	5	4	4	13
163	5	5	5	15
164	4	5	4	13
165	4	4	4	12
166	4	4	4	12
167	4	4	4	12
168	4	4	4	12
169	4	4	4	12
170	4	4	4	12
171	4	4	4	12
172	4	4	4	12
173	3	4	4	11
174	4	4	4	12
175	5	5	5	15
176	4	2	4	10
177	4	4	4	12

178	4	4	4	12
179	5	1	4	10
180	4	4	5	13
181	4	4	5	13
182	3	4	5	12
183	3	4	5	12
184	2	3	4	9
185	5	5	5	15
186	4	5	4	13
187	3	4	4	11
188	4	4	4	12
189	4	4	4	12
190	4	4	4	12
191	4	4	4	12
192	5	4	5	14
193	4	4	4	12
194	5	4	5	14
195	5	4	5	14
196	4	4	4	12
197	4	5	4	13
198	4	5	4	13
199	5	4	4	13
200	4	4	4	12
201	3	4	4	11
202	5	5	5	15
203	4	3	4	11
204	4	4	4	12
205	4	4	4	12
206	4	4	4	12
207	3	3	4	10
208	4	4	4	12
209	4	4	4	12
210	5	5	5	15
211	4	4	4	12
212	3	4	4	11
213	4	4	5	13

214	4	4	4	12
215	4	4	4	12
216	5	5	5	15
217	4	4	5	13
218	4	4	5	13
219	4	4	4	12
220	3	4	4	11
221	4	4	4	12
222	4	4	4	12
223	4	4	4	12
224	4	4	4	12
225	4	4	4	12
226	4	4	4	12
227	4	4	4	12
228	4	4	4	12
229	4	4	4	12
230	4	4	4	12
231	5	4	5	14
232	4	4	4	12
233	4	4	4	12
234	4	4	4	12
235	4	4	4	12
236	4	4	4	12
237	4	4	4	12
238	4	4	4	12
239	4	4	4	12
240	4	4	4	12
241	5	5	5	15
242	4	4	4	12
243	4	4	4	12
244	5	5	5	15
245	4	4	4	12
246	3	4	4	11
247	4	3	3	10
248	4	4	4	12
249	4	3	4	11

250	4	4	4	12
251	4	4	4	12
252	5	4	4	13
253	4	4	4	12
254	4	4	4	12
255	4	4	4	12
256	4	4	4	12
257	4	4	4	12
258	5	5	5	15
259	4	5	4	13
260	4	4	4	12
261	5	4	4	13
262	4	5	4	13
263	4	4	4	12
264	4	4	4	12
265	5	3	4	12
266	4	4	4	12
267	4	4	4	12
268	4	4	3	11
269	4	3	4	11
270	4	4	4	12
271	4	4	4	12
272	4	4	4	12
273	4	4	4	12
274	4	4	4	12
275	4	4	4	12
276	4	4	4	12
277	4	4	4	12
278	4	4	4	12
279	4	4	4	12
280	4	5	5	14
281	5	5	5	15
282	4	4	4	12
283	4	4	4	12
284	5	4	5	14
285	4	4	4	12

286	5	2	4	11
287	0	0	0	0
288	5	5	5	15
289	0	0	0	0
290	4	4	4	12
291	3	3	3	9
292	5	5	5	15
293	4	4	5	13
294	4	2	4	10
295	4	4	4	12
296	4	5	4	13
	0,786	0,845	0,850	1

X1**Succesive Detail**

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	1,000	2,000	0,007	0,007	0,019	-2,468	1,000
	2,000	4,000	0,014	0,020	0,049	-2,045	1,570
	3,000	25,000	0,085	0,105	0,182	-1,251	2,228
	4,000	174,000	0,592	0,697	0,349	0,517	3,511
	5,000	89,000	0,303	1,000	0,000		4,946
2,000	1,000	6,000	0,020	0,020	0,049	-2,044	1,000
	2,000	9,000	0,031	0,051	0,105	-1,633	1,599
	3,000	27,000	0,092	0,143	0,226	-1,065	2,098
	4,000	172,000	0,587	0,730	0,330	0,614	3,235
	5,000	79,000	0,270	1,000	0,000		4,638
3,000	1,000	3,000	0,010	0,010	0,027	-2,317	1,000
	2,000	5,000	0,017	0,027	0,063	-1,922	1,565
	3,000	17,000	0,058	0,085	0,156	-1,370	2,052
	4,000	182,000	0,621	0,706	0,344	0,543	3,354
	5,000	86,000	0,294	1,000	0,000		4,830
4,000	1,000	1,000	0,056	0,056	0,112	-1,593	1,000
	7,000	2,000	0,111	0,167	0,250	-0,967	1,779
	8,000	7,000	0,389	0,556	0,395	0,140	2,645
	9,000	8,000	0,444	1,000	0,000		3,907

X1**Succesive Interval**

1	2	3	Total
4,946	4,638	4,830	14,414
4,946	4,638	3,354	12,938
4,946	4,638	4,830	14,414
4,946	4,638	4,830	14,414
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
4,946	4,638	3,354	12,938
3,511	3,235	4,830	11,576
4,946	4,638	4,830	14,414
4,946	4,638	4,830	14,414
1,000	0,000	0,000	1,000
4,946	4,638	3,354	12,938
3,511	3,235	3,354	10,100
4,946	3,235	4,830	13,011
4,946	4,638	3,354	12,938
3,511	4,638	3,354	11,503
4,946	1,000	1,565	7,511
4,946	1,000	1,565	7,511
4,946	1,000	1,565	7,511
2,228	2,098	2,052	6,378
4,946	4,638	4,830	14,414
4,946	4,638	4,830	14,414
4,946	1,000	3,354	9,301
1,000	3,235	2,052	6,287
2,228	3,235	1,000	6,462
4,946	4,638	4,830	14,414
4,946	4,638	4,830	14,414
4,946	4,638	4,830	14,414
4,946	4,638	4,830	14,414
4,946	2,098	3,354	10,399
4,946	1,599	2,052	8,597
2,228	2,098	3,354	7,680
4,946	2,098	3,354	10,399
4,946	4,638	4,830	14,414

4,946	4,638	4,830	14,414
4,946	4,638	4,830	14,414
4,946	4,638	4,830	14,414
4,946	4,638	4,830	14,414
4,946	4,638	4,830	14,414
4,946	4,638	4,830	14,414
4,946	4,638	3,354	12,938
3,511	2,098	3,354	8,964
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	4,638	4,830	12,979
3,511	3,235	4,830	11,576
3,511	3,235	3,354	10,100
2,228	3,235	2,052	7,514
2,228	3,235	3,354	8,816
3,511	4,638	4,830	12,979
3,511	4,638	3,354	11,503
4,946	4,638	4,830	14,414
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	2,098	3,354	8,964
4,946	4,638	4,830	14,414
4,946	3,235	3,354	11,535
3,511	3,235	3,354	10,100
4,946	4,638	4,830	14,414
3,511	3,235	3,354	10,100
2,228	3,235	3,354	8,816
3,511	3,235	4,830	11,576
3,511	2,098	4,830	10,440
3,511	3,235	4,830	11,576
2,228	2,098	3,354	7,680
4,946	3,235	2,052	10,233
2,228	2,098	1,565	5,891
4,946	3,235	4,830	13,011
4,946	4,638	4,830	14,414
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100

3,511	2,098	2,052	7,662
2,228	1,599	3,354	7,181
4,946	4,638	4,830	14,414
2,228	2,098	2,052	6,378
3,511	2,098	3,354	8,964
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	1,599	4,830	9,940
3,511	2,098	1,000	6,610
4,946	4,638	1,565	11,149
2,228	3,235	3,354	8,816
2,228	3,235	3,354	8,816
3,511	4,638	3,354	11,503
3,511	3,235	4,830	11,576
3,511	4,638	3,354	11,503
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
2,228	3,235	3,354	8,816
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	2,098	2,052	7,662
1,570	1,599	2,052	5,220
4,946	3,235	2,052	10,233
4,946	4,638	4,830	14,414
2,228	2,098	2,052	6,378
4,946	4,638	3,354	12,938
4,946	3,235	4,830	13,011
3,511	3,235	4,830	11,576
3,511	4,638	4,830	12,979
4,946	3,235	4,830	13,011
4,946	3,235	4,830	13,011
3,511	4,638	3,354	11,503
3,511	4,638	4,830	12,979
3,511	4,638	3,354	11,503
3,511	4,638	4,830	12,979
3,511	4,638	3,354	11,503
3,511	3,235	4,830	11,576

4,946	3,235	4,830	13,011
3,511	4,638	4,830	12,979
3,511	4,638	3,354	11,503
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	2,052	8,798
1,570	2,098	3,354	7,022
1,570	1,599	2,052	5,220
3,511	1,000	3,354	7,866
3,511	4,638	4,830	12,979
3,511	3,235	4,830	11,576
3,511	2,098	3,354	8,964
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	2,098	3,354	8,964
3,511	3,235	4,830	11,576
3,511	4,638	4,830	12,979
4,946	1,599	4,830	11,375
4,946	4,638	4,830	14,414
4,946	4,638	4,830	14,414
4,946	4,638	4,830	14,414
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	2,098	3,354	8,964
3,511	3,235	3,354	10,100
2,228	3,235	3,354	8,816
4,946	4,638	4,830	14,414
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
4,946	4,638	4,830	14,414
3,511	3,235	3,354	10,100
4,946	4,638	3,354	12,938
3,511	3,235	3,354	10,100
4,946	3,235	4,830	13,011
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	4,638	3,354	11,503
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
4,946	4,638	4,830	14,414
4,946	4,638	1,000	10,584

4,946	4,638	4,830	14,414
4,946	3,235	3,354	11,535
3,511	3,235	2,052	8,798
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
4,946	3,235	3,354	11,535
4,946	4,638	4,830	14,414
4,946	4,638	4,830	14,414
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
4,946	3,235	3,354	11,535
4,946	3,235	3,354	11,535
4,946	3,235	3,354	11,535
4,946	3,235	3,354	11,535
4,946	4,638	4,830	14,414
3,511	4,638	3,354	11,503
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
2,228	3,235	3,354	8,816
3,511	3,235	3,354	10,100
4,946	4,638	4,830	14,414
3,511	1,599	3,354	8,465
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
4,946	1,000	3,354	9,301
3,511	3,235	4,830	11,576
3,511	3,235	4,830	11,576
2,228	3,235	4,830	10,292

2,228	3,235	4,830	10,292
1,570	2,098	3,354	7,022
4,946	4,638	4,830	14,414
3,511	4,638	3,354	11,503
2,228	3,235	3,354	8,816
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
4,946	3,235	4,830	13,011
3,511	3,235	3,354	10,100
4,946	3,235	4,830	13,011
4,946	3,235	4,830	13,011
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	4,638	3,354	11,503
3,511	4,638	3,354	11,503
4,946	3,235	3,354	11,535
3,511	3,235	3,354	10,100
2,228	3,235	3,354	8,816
4,946	4,638	4,830	14,414
3,511	2,098	3,354	8,964
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
2,228	2,098	3,354	7,680
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
4,946	4,638	4,830	14,414
3,511	3,235	3,354	10,100
2,228	3,235	3,354	8,816
3,511	3,235	4,830	11,576
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
4,946	4,638	4,830	14,414
3,511	3,235	4,830	11,576
3,511	3,235	4,830	11,576
3,511	3,235	3,354	10,100

2,228	3,235	3,354	8,816
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
4,946	3,235	4,830	13,011
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
4,946	4,638	4,830	14,414
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
4,946	4,638	4,830	14,414
3,511	3,235	3,354	10,100
2,228	3,235	3,354	8,816
3,511	2,098	2,052	7,662
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	2,098	3,354	8,964
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
4,946	3,235	3,354	11,535
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100

3,511	3,235	3,354	10,100
4,946	4,638	4,830	14,414
3,511	4,638	3,354	11,503
3,511	3,235	3,354	10,100
4,946	3,235	3,354	11,535
3,511	4,638	3,354	11,503
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
4,946	2,098	3,354	10,399
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	2,052	8,798
3,511	2,098	3,354	8,964
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	4,638	4,830	12,979
4,946	4,638	4,830	14,414
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	3,235	3,354	10,100
4,946	3,235	4,830	13,011
3,511	3,235	3,354	10,100
4,946	1,599	3,354	9,900
0,000	0,000	0,000	0,000
4,946	4,638	4,830	14,414
0,000	0,000	0,000	0,000
3,511	3,235	3,354	10,100
2,228	2,098	2,052	6,378
4,946	4,638	4,830	14,414
3,511	3,235	4,830	11,576

3,511	1,599	3,354	8,465
3,511	3,235	3,354	10,100
3,511	4,638	3,354	11,503

No	Disiplin (X2)			Scor Total X2
	1	2	3	
1	5	5	5	15
2	5	4	5	14
3	5	5	5	15
4	5	5	5	15
5	4	4	4	12
6	4	5	4	13
7	4	5	4	13
8	5	5	5	15
9	5	4	5	14
10	5	4	5	14
11	1	0	0	1
12	5	4	5	14
13	4	3	2	9
14	4	3	4	11
15	4	4	4	12
16	3	4	4	11
17	5	5	5	15
18	5	5	5	15
19	5	5	5	15
20	5	5	5	15
21	5	5	5	15
22	5	5	5	15
23	3	5	4	12
24	3	5	1	9
25	2	4	1	7
26	5	5	5	15
27	5	5	5	15
28	5	5	5	15
29	5	5	5	15
30	5	5	3	13
31	5	5	3	13
32	5	5	4	14
33	4	5	3	12

34	5	5	5	15
35	5	5	5	15
36	5	5	5	15
37	5	5	5	15
38	5	5	5	15
39	5	5	5	15
40	5	5	5	15
41	4	4	4	12
42	4	4	4	12
43	4	4	4	12
44	5	5	5	15
45	4	4	4	12
46	4	4	4	12
47	4	5	4	13
48	4	4	4	12
49	4	5	4	13
50	3	3	4	10
51	5	5	5	15
52	4	4	4	12
53	5	5	5	15
54	4	4	4	12
55	5	3	4	12
56	5	4	4	13
57	4	4	4	12
58	5	5	5	15
59	4	3	4	11
60	4	4	4	12
61	5	4	5	14
62	4	3	4	11
63	4	5	4	13
64	4	4	3	11
65	5	4	4	13
66	5	5	5	15
67	5	5	5	15
68	5	5	5	15
69	4	4	4	12

70	4	4	4	12
71	3	3	3	9
72	2	3	2	7
73	4	3	5	12
74	5	5	5	15
75	4	4	4	12
76	4	3	4	11
77	4	4	4	12
78	4	4	4	12
79	3	1	5	9
80	3	4	1	8
81	5	5	5	15
82	4	4	5	13
83	4	4	5	13
84	4	5	4	13
85	4	5	4	13
86	4	5	4	13
87	4	4	4	12
88	4	4	4	12
89	4	4	4	12
90	4	3	4	11
91	4	3	3	10
92	5	5	5	15
93	5	5	5	15
94	1	2	3	6
95	5	5	5	15
96	3	3	3	9
97	4	5	4	13
98	5	5	4	14
99	4	5	4	13
100	5	4	5	14
101	4	5	4	13
102	5	4	5	14
103	4	5	4	13
104	4	4	5	13
105	4	5	4	13

106	4	5	4	13
107	4	5	4	13
108	5	4	5	14
109	4	5	4	13
110	4	5	5	14
111	4	5	4	13
112	4	4	4	12
113	4	4	3	11
114	4	4	5	13
115	4	4	3	11
116	4	4	4	12
117	5	4	5	14
118	4	4	4	12
119	1	2	3	6
120	4	4	4	12
121	3	4	3	10
122	4	5	5	14
123	5	5	4	14
124	5	5	5	15
125	5	5	5	15
126	4	5	5	14
127	4	4	5	13
128	4	5	4	13
129	5	5	5	15
130	4	4	4	12
131	5	5	5	15
132	5	5	4	14
133	4	4	4	12
134	4	4	4	12
135	4	4	4	12
136	4	4	3	11
137	5	4	3	12
138	4	4	4	12
139	5	4	4	13
140	4	4	4	12
141	5	4	4	13

142	4	4	4	12
143	4	4	4	12
144	5	4	5	14
145	5	5	5	15
146	5	5	5	15
147	5	5	5	15
148	4	4	4	12
149	4	4	4	12
150	5	5	4	14
151	5	4	4	13
152	4	4	4	12
153	4	4	4	12
154	5	5	5	15
155	4	4	4	12
156	4	4	4	12
157	4	4	4	12
158	4	4	4	12
159	5	5	5	15
160	5	5	5	15
161	5	5	5	15
162	5	5	5	15
163	5	5	5	15
164	5	4	4	13
165	4	4	4	12
166	4	4	4	12
167	4	5	4	13
168	5	5	5	15
169	4	4	4	12
170	4	5	4	13
171	4	4	4	12
172	4	4	4	12
173	4	4	4	12
174	4	4	4	12
175	5	5	5	15
176	4	4	4	12
177	5	3	4	12

178	5	4	4	13
179	4	4	4	12
180	4	4	4	12
181	4	4	4	12
182	5	4	5	14
183	5	5	5	15
184	4	4	3	11
185	5	5	5	15
186	5	5	5	15
187	4	4	4	12
188	4	4	4	12
189	4	4	4	12
190	4	4	4	12
191	4	4	4	12
192	4	4	4	12
193	4	5	5	14
194	5	4	5	14
195	5	4	5	14
196	4	4	4	12
197	5	5	5	15
198	5	5	5	15
199	5	5	5	15
200	5	5	5	15
201	4	4	5	13
202	4	4	3	11
203	4	3	5	12
204	4	4	4	12
205	5	5	4	14
206	4	4	4	12
207	4	3	4	11
208	4	4	4	12
209	4	4	4	12
210	5	5	5	15
211	4	4	5	13
212	4	4	5	13
213	4	4	5	13

214	4	4	4	12
215	5	4	4	13
216	5	4	5	14
217	4	4	4	12
218	4	4	4	12
219	5	4	4	13
220	4	3	4	11
221	5	4	5	14
222	4	4	4	12
223	5	5	5	15
224	4	4	4	12
225	4	4	4	12
226	4	4	4	12
227	4	4	4	12
228	4	4	4	12
229	4	4	4	12
230	4	4	4	12
231	4	4	4	12
232	4	5	4	13
233	4	5	4	13
234	4	4	4	12
235	4	4	4	12
236	4	4	4	12
237	4	4	4	12
238	4	4	4	12
239	4	4	4	12
240	4	4	4	12
241	4	4	4	12
242	4	4	4	12
243	4	4	4	12
244	5	5	5	15
245	4	4	4	12
246	4	4	4	12
247	4	4	4	12
248	4	4	4	12
249	4	4	5	13

250	4	4	4	12
251	4	4	4	12
252	4	4	4	12
253	4	4	4	12
254	4	4	0	8
255	4	4	4	12
256	4	4	4	12
257	4	5	5	14
258	5	5	5	15
259	4	5	4	13
260	4	4	4	12
261	4	5	4	13
262	4	4	4	12
263	4	4	4	12
264	4	4	4	12
265	4	5	5	14
266	4	4	4	12
267	5	5	5	15
268	4	4	4	12
269	4	4	4	12
270	4	4	4	12
271	4	4	4	12
272	4	4	4	12
273	4	4	4	12
274	4	4	4	12
275	4	4	4	12
276	4	4	4	12
277	4	4	4	12
278	4	4	4	12
279	4	4	4	12
280	4	4	4	12
281	5	5	5	15
282	4	4	4	12
283	4	4	4	12
284	4	4	4	12
285	4	4	4	12

286	4	5	4	13
287	0	0	0	0
288	5	5	5	15
289	0	0	0	0
290	4	4	4	12
291	4	3	5	12
292	5	5	5	15
293	4	4	4	12
294	5	5	5	15
295	5	3	5	13
296	5	3	4	12
	0,911	0,843	0,874	1

X2**Succesive Detail**

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	1,000	3,000	0,010	0,010	0,027	-2,319	1,000
	2,000	2,000	0,007	0,017	0,042	-2,120	1,446
	3,000	9,000	0,031	0,048	0,099	-1,668	1,796
	4,000	179,000	0,609	0,656	0,368	0,403	3,217
	5,000	101,000	0,344	1,000	0,000		4,729
2,000	1,000	1,000	0,003	0,003	0,010	-2,705	1,000
	2,000	2,000	0,007	0,010	0,027	-2,317	1,530
	3,000	20,000	0,068	0,078	0,147	-1,415	2,262
	4,000	164,000	0,560	0,638	0,375	0,354	3,603
	5,000	106,000	0,362	1,000	0,000		5,046
3,000	1,000	3,000	0,010	0,010	0,027	-2,316	1,000
	2,000	2,000	0,007	0,017	0,042	-2,117	1,447
	3,000	16,000	0,055	0,072	0,137	-1,462	1,928
	4,000	171,000	0,586	0,658	0,367	0,406	3,263
	5,000	100,000	0,342	1,000	0,000		4,729

X2**Succesive Interval**

1	2	3	Total
4,729	5,046	4,729	14,504
4,729	3,603	4,729	13,061
4,729	5,046	4,729	14,504
4,729	5,046	4,729	14,504
3,217	3,603	3,263	10,083
3,217	5,046	3,263	11,526
3,217	5,046	3,263	11,526
4,729	5,046	4,729	14,504
4,729	3,603	4,729	13,061
4,729	3,603	4,729	13,061
1,000	0,000	0,000	1,000
4,729	3,603	4,729	13,061
3,217	2,262	1,447	6,926
3,217	2,262	3,263	8,742
3,217	3,603	3,263	10,083
1,796	3,603	3,263	8,661
4,729	5,046	4,729	14,504
4,729	5,046	4,729	14,504
4,729	5,046	4,729	14,504
4,729	5,046	4,729	14,504
4,729	5,046	4,729	14,504
4,729	5,046	4,729	14,504
1,796	5,046	3,263	10,105
1,796	5,046	1,000	7,842
1,446	3,603	1,000	6,049
4,729	5,046	4,729	14,504
4,729	5,046	4,729	14,504
4,729	5,046	4,729	14,504
4,729	5,046	4,729	14,504
4,729	5,046	1,928	11,704
4,729	5,046	1,928	11,704
4,729	5,046	3,263	13,038
3,217	5,046	1,928	10,192
4,729	5,046	4,729	14,504

4,729	5,046	4,729	14,504
4,729	5,046	4,729	14,504
4,729	5,046	4,729	14,504
4,729	5,046	4,729	14,504
4,729	5,046	4,729	14,504
4,729	5,046	4,729	14,504
3,217	3,603	3,263	10,083
3,217	3,603	3,263	10,083
3,217	3,603	3,263	10,083
4,729	5,046	4,729	14,504
3,217	3,603	3,263	10,083
3,217	3,603	3,263	10,083
3,217	5,046	3,263	11,526
3,217	3,603	3,263	10,083
3,217	5,046	3,263	11,526
1,796	2,262	3,263	7,321
4,729	5,046	4,729	14,504
3,217	3,603	3,263	10,083
4,729	5,046	4,729	14,504
3,217	3,603	3,263	10,083
4,729	2,262	3,263	10,254
4,729	3,603	3,263	11,595
3,217	3,603	3,263	10,083
4,729	5,046	4,729	14,504
3,217	2,262	3,263	8,742
3,217	3,603	3,263	10,083
4,729	3,603	4,729	13,061
3,217	2,262	3,263	8,742
3,217	5,046	3,263	11,526
3,217	3,603	1,928	8,748
4,729	3,603	3,263	11,595
4,729	5,046	4,729	14,504
4,729	5,046	4,729	14,504
4,729	5,046	4,729	14,504
3,217	3,603	3,263	10,083
3,217	3,603	3,263	10,083
1,796	2,262	1,928	5,986

1,446	2,262	1,447	5,155
3,217	2,262	4,729	10,208
4,729	5,046	4,729	14,504
3,217	3,603	3,263	10,083
3,217	2,262	3,263	8,742
3,217	3,603	3,263	10,083
3,217	3,603	3,263	10,083
1,796	1,000	4,729	7,525
1,796	3,603	1,000	6,399
4,729	5,046	4,729	14,504
3,217	3,603	4,729	11,549
3,217	3,603	4,729	11,549
3,217	5,046	3,263	11,526
3,217	5,046	3,263	11,526
3,217	5,046	3,263	11,526
3,217	3,603	3,263	10,083
3,217	3,603	3,263	10,083
3,217	3,603	3,263	10,083
3,217	2,262	3,263	8,742
3,217	2,262	1,928	7,408
4,729	5,046	4,729	14,504
4,729	5,046	4,729	14,504
1,000	1,530	1,928	4,458
4,729	5,046	4,729	14,504
1,796	2,262	1,928	5,986
3,217	5,046	3,263	11,526
4,729	5,046	3,263	13,038
3,217	5,046	3,263	11,526
4,729	3,603	4,729	13,061
3,217	5,046	3,263	11,526
4,729	3,603	4,729	13,061
3,217	5,046	3,263	11,526
3,217	3,603	4,729	11,549
3,217	5,046	3,263	11,526
3,217	5,046	3,263	11,526
3,217	5,046	3,263	11,526
4,729	3,603	4,729	13,061

3,217	5,046	3,263	11,526
3,217	5,046	4,729	12,992
3,217	5,046	3,263	11,526
3,217	3,603	3,263	10,083
3,217	3,603	1,928	8,748
3,217	3,603	4,729	11,549
3,217	3,603	1,928	8,748
3,217	3,603	3,263	10,083
4,729	3,603	4,729	13,061
3,217	3,603	3,263	10,083
1,000	1,530	1,928	4,458
3,217	3,603	3,263	10,083
1,796	3,603	1,928	7,327
3,217	5,046	4,729	12,992
4,729	5,046	3,263	13,038
4,729	5,046	4,729	14,504
4,729	5,046	4,729	14,504
3,217	5,046	4,729	12,992
3,217	3,603	4,729	11,549
3,217	5,046	3,263	11,526
4,729	5,046	4,729	14,504
3,217	3,603	3,263	10,083
4,729	5,046	4,729	14,504
4,729	5,046	3,263	13,038
3,217	3,603	3,263	10,083
3,217	3,603	3,263	10,083
3,217	3,603	3,263	10,083
3,217	3,603	1,928	8,748
4,729	3,603	1,928	10,260
3,217	3,603	3,263	10,083
4,729	3,603	3,263	11,595
3,217	3,603	3,263	10,083
4,729	3,603	3,263	11,595
3,217	3,603	3,263	10,083
3,217	3,603	3,263	10,083
4,729	3,603	4,729	13,061
4,729	5,046	4,729	14,504

4,729	5,046	4,729	14,504
4,729	5,046	4,729	14,504
3,217	3,603	3,263	10,083
3,217	3,603	3,263	10,083
4,729	5,046	3,263	13,038
4,729	3,603	3,263	11,595
3,217	3,603	3,263	10,083
3,217	3,603	3,263	10,083
4,729	5,046	4,729	14,504
3,217	3,603	3,263	10,083
3,217	3,603	3,263	10,083
3,217	3,603	3,263	10,083
3,217	3,603	3,263	10,083
4,729	5,046	4,729	14,504
4,729	5,046	4,729	14,504
4,729	5,046	4,729	14,504
4,729	5,046	4,729	14,504
4,729	5,046	4,729	14,504
4,729	3,603	3,263	11,595
3,217	3,603	3,263	10,083
3,217	3,603	3,263	10,083
3,217	5,046	3,263	11,526
4,729	5,046	4,729	14,504
3,217	3,603	3,263	10,083
3,217	5,046	3,263	11,526
3,217	3,603	3,263	10,083
3,217	3,603	3,263	10,083
3,217	3,603	3,263	10,083
3,217	3,603	3,263	10,083
4,729	5,046	4,729	14,504
3,217	3,603	3,263	10,083
4,729	2,262	3,263	10,254
4,729	3,603	3,263	11,595
3,217	3,603	3,263	10,083
3,217	3,603	3,263	10,083
3,217	3,603	3,263	10,083
4,729	3,603	4,729	13,061

4,729	5,046	4,729	14,504
3,217	3,603	1,928	8,748
4,729	5,046	4,729	14,504
4,729	5,046	4,729	14,504
3,217	3,603	3,263	10,083
3,217	3,603	3,263	10,083
3,217	3,603	3,263	10,083
3,217	3,603	3,263	10,083
3,217	3,603	3,263	10,083
3,217	3,603	3,263	10,083
3,217	5,046	4,729	12,992
4,729	3,603	4,729	13,061
4,729	3,603	4,729	13,061
3,217	3,603	3,263	10,083
4,729	5,046	4,729	14,504
4,729	5,046	4,729	14,504
4,729	5,046	4,729	14,504
4,729	5,046	4,729	14,504
3,217	3,603	4,729	11,549
3,217	3,603	1,928	8,748
3,217	2,262	4,729	10,208
3,217	3,603	3,263	10,083
4,729	5,046	3,263	13,038
3,217	3,603	3,263	10,083
3,217	2,262	3,263	8,742
3,217	3,603	3,263	10,083
3,217	3,603	3,263	10,083
4,729	5,046	4,729	14,504
3,217	3,603	4,729	11,549
3,217	3,603	4,729	11,549
3,217	3,603	4,729	11,549
3,217	3,603	3,263	10,083
4,729	3,603	3,263	11,595
4,729	3,603	4,729	13,061
3,217	3,603	3,263	10,083
3,217	3,603	3,263	10,083
4,729	3,603	3,263	11,595

[illegible]

[illegible]

4,729	5,046	4,729	14,504
4,729	2,262	4,729	11,720
4,729	2,262	3,263	10,254

No	Tanggung Jawab (X3)			Scor Total X3
	1	2	3	
1	5	5	3	13
2	3	5	4	12
3	5	5	5	15
4	3	3	3	9
5	5	4	4	13
6	4	5	4	13
7	5	4	5	14
8	4	4	4	12
9	5	5	5	15
10	5	4	4	13
11	1	0	0	1
12	3	4	5	12
13	4	3	5	12
14	4	5	5	14
15	4	5	3	12
16	4	3	5	12
17	5	5	5	15
18	5	5	5	15
19	5	5	5	15
20	3	3	1	7
21	5	5	2	12
22	5	5	5	15
23	3	4	2	9
24	3	4	1	8
25	0	0	0	0
26	5	5	5	15
27	5	5	5	15
28	5	5	5	15
29	5	5	5	15
30	5	4	4	13
31	3	4	4	11
32	3	3	4	10
33	4	3	3	10

34	5	5	5	15
35	5	5	5	15
36	5	5	5	15
37	5	5	5	15
38	5	5	5	15
39	5	5	5	15
40	5	5	5	15
41	4	3	4	11
42	5	5	5	15
43	4	4	4	12
44	5	5	5	15
45	4	4	4	12
46	4	4	3	11
47	4	4	4	12
48	4	4	3	11
49	5	4	3	12
50	4	3	4	11
51	5	5	5	15
52	4	4	4	12
53	4	4	4	12
54	5	5	4	14
55	4	4	3	11
56	5	4	5	14
57	4	4	4	12
58	5	5	5	15
59	4	4	3	11
60	3	3	3	9
61	4	4	4	12
62	4	5	4	13
63	4	5	5	14
64	4	4	4	12
65	5	5	5	15
66	3	4	5	12
67	5	5	5	15
68	5	5	4	14
69	5	4	5	14

70	5	5	4	14
71	4	3	4	11
72	4	4	5	13
73	4	4	4	12
74	5	5	5	15
75	4	3	1	8
76	4	4	4	12
77	4	3	4	11
78	4	4	4	12
79	1	3	1	5
80	2	4	5	11
81	2	3	1	6
82	3	3	3	9
83	3	3	3	9
84	5	4	5	14
85	5	4	5	14
86	5	4	5	14
87	4	4	4	12
88	4	4	4	12
89	4	4	4	12
90	4	4	4	12
91	4	4	4	12
92	2	3	1	6
93	2	2	1	5
94	5	4	2	11
95	5	5	5	15
96	3	3	3	9
97	5	4	5	14
98	5	4	5	14
99	4	4	5	13
100	5	5	4	14
101	5	4	5	14
102	4	5	4	13
103	4	4	5	13
104	4	4	5	13
105	5	4	5	14

106	4	5	4	13
107	5	4	5	14
108	5	4	5	14
109	5	4	5	14
110	4	5	4	13
111	4	5	4	13
112	4	4	4	12
113	4	3	3	10
114	3	5	4	12
115	5	5	4	14
116	4	4	4	12
117	4	5	5	14
118	5	4	4	13
119	1	2	3	6
120	4	4	4	12
121	4	4	4	12
122	4	5	5	14
123	5	4	4	13
124	3	4	2	9
125	5	5	5	15
126	5	5	5	15
127	5	5	4	14
128	4	5	4	13
129	5	5	5	15
130	4	4	4	12
131	5	5	5	15
132	4	4	4	12
133	4	4	4	12
134	4	4	4	12
135	4	3	3	10
136	3	3	2	8
137	3	3	4	10
138	4	4	4	12
139	3	5	3	11
140	4	4	4	12
141	3	4	3	10

142	4	4	4	12
143	4	4	4	12
144	5	5	5	15
145	4	4	1	9
146	5	5	1	11
147	4	5	1	10
148	3	3	2	8
149	4	4	3	11
150	5	3	3	11
151	3	3	2	8
152	4	4	4	12
153	4	4	3	11
154	4	4	1	9
155	4	4	4	12
156	3	4	3	10
157	4	4	4	12
158	4	4	4	12
159	4	5	1	10
160	4	5	1	10
161	4	5	1	10
162	4	5	1	10
163	4	5	1	10
164	5	4	2	11
165	4	4	4	12
166	5	4	3	12
167	5	4	2	11
168	5	3	4	12
169	4	3	3	10
170	4	4	3	11
171	4	4	3	11
172	4	3	4	11
173	4	4	4	12
174	4	0	3	7
175	5	5	5	15
176	4	4	3	11
177	5	5	4	14

178	4	4	3	11
179	4	4	3	11
180	5	4	5	14
181	5	5	4	14
182	5	5	5	15
183	5	5	5	15
184	2	3	1	6
185	5	5	5	15
186	4	4	3	11
187	4	4	3	11
188	4	4	3	11
189	4	4	4	12
190	4	4	3	11
191	4	4	3	11
192	4	4	4	12
193	5	4	4	13
194	5	5	5	15
195	4	5	4	13
196	5	4	3	12
197	4	4	3	11
198	4	4	3	11
199	5	5	1	11
200	5	5	1	11
201	3	3	3	9
202	3	3	1	7
203	3	3	1	7
204	4	4	4	12
205	4	4	4	12
206	4	4	4	12
207	3	3	3	9
208	4	4	4	12
209	4	4	4	12
210	5	5	3	13
211	4	4	4	12
212	3	3	3	9
213	3	4	2	9

214	4	4	4	12
215	5	4	5	14
216	4	5	5	14
217	4	4	4	12
218	5	4	5	14
219	4	4	4	12
220	3	4	4	11
221	4	5	4	13
222	5	5	4	14
223	4	4	3	11
224	4	4	3	11
225	4	4	3	11
226	4	4	3	11
227	4	4	4	12
228	4	4	3	11
229	4	4	3	11
230	4	4	3	11
231	4	4	3	11
232	5	4	4	13
233	5	4	5	14
234	4	4	3	11
235	4	4	4	12
236	4	4	4	12
237	4	4	3	11
238	4	4	3	11
239	4	4	3	11
240	4	4	3	11
241	4	4	3	11
242	4	4	3	11
243	4	4	3	11
244	5	5	5	15
245	4	4	4	12
246	4	3	3	10
247	4	4	5	13
248	4	4	4	12
249	4	4	4	12

250	4	4	4	12
251	4	4	4	12
252	4	4	3	11
253	4	4	3	11
254	4	4	4	12
255	4	4	4	12
256	4	4	4	12
257	4	4	4	12
258	5	5	5	15
259	5	4	4	13
260	4	4	4	12
261	4	4	4	12
262	4	4	4	12
263	4	4	4	12
264	4	4	4	12
265	4	4	0	8
266	4	4	4	12
267	4	4	3	11
268	4	4	4	12
269	4	4	4	12
270	4	4	4	12
271	4	4	4	12
272	4	4	4	12
273	4	4	4	12
274	4	4	4	12
275	4	4	4	12
276	4	4	4	12
277	4	4	4	12
278	4	4	4	12
279	4	4	4	12
280	4	4	4	12
281	5	5	5	15
282	4	4	4	12
283	4	4	4	12
284	5	4	4	13
285	4	4	4	12

286	4	4	4	12
287	0	0	0	0
288	5	4	4	13
289	0	0	0	0
290	4	4	4	12
291	4	3	3	10
292	5	5	5	15
293	5	4	4	13
294	3	4	2	9
295	4	4	4	12
296	3	3	4	10
	0,869	0,813	0,852	1

X3**Succesive Detail**

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	1,000	3,000	0,010	0,010	0,027	-2,317	1,000
	2,000	5,000	0,017	0,027	0,063	-1,922	1,565
	3,000	31,000	0,106	0,133	0,215	-1,112	2,220
	4,000	164,000	0,560	0,693	0,351	0,504	3,414
	5,000	90,000	0,307	1,000	0,000		4,801
2,000	2,000	2,000	0,007	0,007	0,019	-2,464	1,000
	3,000	37,000	0,127	0,134	0,216	-1,108	2,242
	4,000	174,000	0,598	0,732	0,329	0,619	3,600
	5,000	78,000	0,268	1,000	0,000		5,019
3,000	1,000	21,000	0,072	0,072	0,137	-1,460	1,000
	2,000	11,000	0,038	0,110	0,188	-1,227	1,567
	3,000	63,000	0,216	0,326	0,361	-0,450	2,107
	4,000	125,000	0,430	0,756	0,314	0,694	3,014
	5,000	71,000	0,244	1,000	0,000		4,190

X3**Succesive Interval**

1	2	3	Total
4,801	5,019	2,107	11,927
2,220	5,019	3,014	10,252
4,801	5,019	4,190	14,010
2,220	2,242	2,107	6,569
4,801	3,600	3,014	11,415
3,414	5,019	3,014	11,446
4,801	3,600	4,190	12,591
3,414	3,600	3,014	10,028
4,801	5,019	4,190	14,010
4,801	3,600	3,014	11,415
1,000	0,000	0,000	1,000
2,220	3,600	4,190	10,010
3,414	2,242	4,190	9,845
3,414	5,019	4,190	12,623
3,414	5,019	2,107	10,540
3,414	2,242	4,190	9,845
4,801	5,019	4,190	14,010
4,801	5,019	4,190	14,010
4,801	5,019	4,190	14,010
2,220	2,242	1,000	5,461
4,801	5,019	1,567	11,387
4,801	5,019	4,190	14,010
2,220	3,600	1,567	7,387
2,220	3,600	1,000	6,820
0,000	0,000	0,000	0,000
4,801	5,019	4,190	14,010
4,801	5,019	4,190	14,010
4,801	5,019	4,190	14,010
4,801	5,019	4,190	14,010
4,801	3,600	3,014	11,415
2,220	3,600	3,014	8,834
2,220	2,242	3,014	7,475
3,414	2,242	2,107	7,763
4,801	5,019	4,190	14,010

4,801	5,019	4,190	14,010
4,801	5,019	4,190	14,010
4,801	5,019	4,190	14,010
4,801	5,019	4,190	14,010
4,801	5,019	4,190	14,010
4,801	5,019	4,190	14,010
3,414	2,242	3,014	8,669
4,801	5,019	4,190	14,010
3,414	3,600	3,014	10,028
4,801	5,019	4,190	14,010
3,414	3,600	3,014	10,028
3,414	3,600	2,107	9,121
3,414	3,600	3,014	10,028
3,414	3,600	2,107	9,121
4,801	3,600	2,107	10,509
3,414	2,242	3,014	8,669
4,801	5,019	4,190	14,010
3,414	3,600	3,014	10,028
3,414	3,600	3,014	10,028
4,801	5,019	3,014	12,834
3,414	3,600	2,107	9,121
4,801	3,600	4,190	12,591
3,414	3,600	3,014	10,028
4,801	5,019	4,190	14,010
3,414	3,600	2,107	9,121
2,220	2,242	2,107	6,569
3,414	3,600	3,014	10,028
3,414	5,019	3,014	11,446
3,414	5,019	4,190	12,623
3,414	3,600	3,014	10,028
4,801	5,019	4,190	14,010
2,220	3,600	4,190	10,010
4,801	5,019	4,190	14,010
4,801	5,019	3,014	12,834
4,801	3,600	4,190	12,591
4,801	5,019	3,014	12,834
3,414	2,242	3,014	8,669

3,414	3,600	4,190	11,204
3,414	3,600	3,014	10,028
4,801	5,019	4,190	14,010
3,414	2,242	1,000	6,655
3,414	3,600	3,014	10,028
3,414	2,242	3,014	8,669
3,414	3,600	3,014	10,028
1,000	2,242	1,000	4,242
1,565	3,600	4,190	9,355
1,565	2,242	1,000	4,806
2,220	2,242	2,107	6,569
2,220	2,242	2,107	6,569
4,801	3,600	4,190	12,591
4,801	3,600	4,190	12,591
4,801	3,600	4,190	12,591
3,414	3,600	3,014	10,028
3,414	3,600	3,014	10,028
3,414	3,600	3,014	10,028
3,414	3,600	3,014	10,028
3,414	3,600	3,014	10,028
1,565	2,242	1,000	4,806
1,565	1,000	1,000	3,565
4,801	3,600	1,567	9,969
4,801	5,019	4,190	14,010
2,220	2,242	2,107	6,569
4,801	3,600	4,190	12,591
4,801	3,600	4,190	12,591
3,414	3,600	4,190	11,204
4,801	5,019	3,014	12,834
4,801	3,600	4,190	12,591
3,414	5,019	3,014	11,446
3,414	3,600	4,190	11,204
3,414	3,600	4,190	11,204
4,801	3,600	4,190	12,591
3,414	5,019	3,014	11,446
4,801	3,600	4,190	12,591
4,801	3,600	4,190	12,591

4,801	3,600	4,190	12,591
3,414	5,019	3,014	11,446
3,414	5,019	3,014	11,446
3,414	3,600	3,014	10,028
3,414	2,242	2,107	7,763
2,220	5,019	3,014	10,252
4,801	5,019	3,014	12,834
3,414	3,600	3,014	10,028
3,414	5,019	4,190	12,623
4,801	3,600	3,014	11,415
1,000	1,000	2,107	4,107
3,414	3,600	3,014	10,028
3,414	3,600	3,014	10,028
3,414	5,019	4,190	12,623
4,801	3,600	3,014	11,415
2,220	3,600	1,567	7,387
4,801	5,019	4,190	14,010
4,801	5,019	4,190	14,010
4,801	5,019	3,014	12,834
3,414	5,019	3,014	11,446
4,801	5,019	4,190	14,010
3,414	3,600	3,014	10,028
4,801	5,019	4,190	14,010
3,414	3,600	3,014	10,028
3,414	3,600	3,014	10,028
3,414	3,600	3,014	10,028
3,414	2,242	2,107	7,763
2,220	2,242	1,567	6,028
2,220	2,242	3,014	7,475
3,414	3,600	3,014	10,028
2,220	5,019	2,107	9,346
3,414	3,600	3,014	10,028
2,220	3,600	2,107	7,927
3,414	3,600	3,014	10,028
3,414	3,600	3,014	10,028
4,801	5,019	4,190	14,010
3,414	3,600	1,000	8,014

4,801	5,019	1,000	10,820
3,414	5,019	1,000	9,432
2,220	2,242	1,567	6,028
3,414	3,600	2,107	9,121
4,801	2,242	2,107	9,150
2,220	2,242	1,567	6,028
3,414	3,600	3,014	10,028
3,414	3,600	2,107	9,121
3,414	3,600	1,000	8,014
3,414	3,600	3,014	10,028
2,220	3,600	2,107	7,927
3,414	3,600	3,014	10,028
3,414	3,600	3,014	10,028
3,414	5,019	1,000	9,432
3,414	5,019	1,000	9,432
3,414	5,019	1,000	9,432
3,414	5,019	1,000	9,432
3,414	5,019	1,000	9,432
4,801	3,600	1,567	9,969
3,414	3,600	3,014	10,028
4,801	3,600	2,107	10,509
4,801	3,600	1,567	9,969
4,801	2,242	3,014	10,056
3,414	2,242	2,107	7,763
3,414	3,600	2,107	9,121
3,414	3,600	2,107	9,121
3,414	2,242	3,014	8,669
3,414	3,600	3,014	10,028
3,414	0,000	2,107	5,521
4,801	5,019	4,190	14,010
3,414	3,600	2,107	9,121
4,801	5,019	3,014	12,834
3,414	3,600	2,107	9,121
3,414	3,600	2,107	9,121
4,801	3,600	4,190	12,591
4,801	5,019	3,014	12,834
4,801	5,019	4,190	14,010

4,801	5,019	4,190	14,010
1,565	2,242	1,000	4,806
4,801	5,019	4,190	14,010
3,414	3,600	2,107	9,121
3,414	3,600	2,107	9,121
3,414	3,600	2,107	9,121
3,414	3,600	3,014	10,028
3,414	3,600	2,107	9,121
3,414	3,600	2,107	9,121
3,414	3,600	3,014	10,028
4,801	3,600	3,014	11,415
4,801	5,019	4,190	14,010
3,414	5,019	3,014	11,446
4,801	3,600	2,107	10,509
3,414	3,600	2,107	9,121
3,414	3,600	2,107	9,121
4,801	5,019	1,000	10,820
4,801	5,019	1,000	10,820
2,220	2,242	2,107	6,569
2,220	2,242	1,000	5,461
2,220	2,242	1,000	5,461
3,414	3,600	3,014	10,028
3,414	3,600	3,014	10,028
3,414	3,600	3,014	10,028
2,220	2,242	2,107	6,569
3,414	3,600	3,014	10,028
3,414	3,600	3,014	10,028
4,801	5,019	2,107	11,927
3,414	3,600	3,014	10,028
2,220	2,242	2,107	6,569
2,220	3,600	1,567	7,387
3,414	3,600	3,014	10,028
4,801	3,600	4,190	12,591
3,414	5,019	4,190	12,623
3,414	3,600	3,014	10,028
4,801	3,600	4,190	12,591
3,414	3,600	3,014	10,028

2,220	3,600	3,014	8,834
3,414	5,019	3,014	11,446
4,801	5,019	3,014	12,834
3,414	3,600	2,107	9,121
3,414	3,600	2,107	9,121
3,414	3,600	2,107	9,121
3,414	3,600	2,107	9,121
3,414	3,600	3,014	10,028
3,414	3,600	2,107	9,121
3,414	3,600	2,107	9,121
3,414	3,600	2,107	9,121
3,414	3,600	2,107	9,121
4,801	3,600	3,014	11,415
4,801	3,600	4,190	12,591
3,414	3,600	2,107	9,121
3,414	3,600	3,014	10,028
3,414	3,600	3,014	10,028
3,414	3,600	2,107	9,121
3,414	3,600	2,107	9,121
3,414	3,600	2,107	9,121
3,414	3,600	2,107	9,121
3,414	3,600	2,107	9,121
3,414	3,600	2,107	9,121
3,414	3,600	2,107	9,121
4,801	5,019	4,190	14,010
3,414	3,600	3,014	10,028
3,414	2,242	2,107	7,763
3,414	3,600	4,190	11,204
3,414	3,600	3,014	10,028
3,414	3,600	3,014	10,028
3,414	3,600	3,014	10,028
3,414	3,600	3,014	10,028
3,414	3,600	2,107	9,121
3,414	3,600	2,107	9,121
3,414	3,600	3,014	10,028
3,414	3,600	3,014	10,028
3,414	3,600	3,014	10,028

[illegible]

2,220	3,600	1,567	7,387
3,414	3,600	3,014	10,028
2,220	2,242	3,014	7,475

No	Kualitas Kerja Karyawan (Y)				Scor Total
	1	2	3	4	
1	5	5	5	5	20
2	2	4	2	3	11
3	5	5	5	5	20
4	5	5	5	5	20
5	4	4	5	4	17
6	4	4	5	4	17
7	4	5	4	4	17
8	5	4	4	5	18
9	5	4	4	4	17
10	4	4	4	5	17
11	1	0	0	0	1
12	2	4	2	3	11
13	3	2	2	4	11
14	2	2	3	3	10
15	4	4	3	4	15
16	4	5	2	4	15
17	5	5	5	5	20
18	5	5	5	5	20
19	5	5	2	3	15
20	3	3	3	3	12
21	5	4	2	5	16
22	5	5	5	5	20
23	3	2	3	4	12
24	3	1	2	5	11
25	4	3	0	1	8
26	5	5	5	5	20
27	5	5	5	5	20
28	5	5	5	5	20
29	5	5	5	5	20
30	5	4	5	4	18
31	4	3	3	4	14
32	4	3	3	4	14
33	4	3	3	3	13
34	5	5	5	5	20

35	5	5	5	5	20
36	5	5	2	5	17
37	5	5	2	5	17
38	5	5	2	5	17
39	5	5	2	5	17
40	5	5	2	5	17
41	4	3	2	4	13
42	5	5	3	4	17
43	4	4	4	4	16
44	4	5	4	4	17
45	4	4	2	4	14
46	4	4	5	4	17
47	3	4	4	4	15
48	5	4	4	4	17
49	5	4	3	5	17
50	4	3	3	4	14
51	5	5	5	5	20
52	4	4	4	4	16
53	4	4	4	4	16
54	5	4	4	5	18
55	4	4	4	5	17
56	4	5	4	5	18
57	4	4	4	4	16
58	5	5	5	5	20
59	4	4	3	3	14
60	4	3	3	4	14
61	4	4	5	5	18
62	4	5	4	4	17
63	5	5	5	4	19
64	4	4	4	4	16
65	5	5	5	4	19
66	4	3	3	4	14
67	5	4	3	5	17
68	4	4	4	4	16
69	5	4	4	5	18
70	4	4	4	5	17

71	3	3	3	3	12
72	3	2	3	4	12
73	3	2	1	2	8
74	5	5	5	5	20
75	3	2	5	3	13
76	4	4	4	4	16
77	3	4	3	4	14
78	4	4	4	4	16
79	3	1	5	1	10
80	5	3	0	1	9
81	2	4	5	3	14
82	3	4	2	4	13
83	3	4	2	4	13
84	4	5	4	5	18
85	4	5	4	5	18
86	4	5	4	5	18
87	4	4	4	4	16
88	4	4	4	4	16
89	4	4	4	4	16
90	4	4	4	4	16
91	4	4	4	4	16
92	3	3	3	3	12
93	2	3	4	2	11
94	2	3	4	5	14
95	5	5	5	5	20
96	3	3	3	3	12
97	4	5	4	5	18
98	4	4	5	4	17
99	4	5	5	4	18
100	4	5	4	5	18
101	4	5	4	5	18
102	4	5	5	4	18
103	4	4	5	4	17
104	4	4	4	4	16
105	4	5	4	5	18
106	4	5	4	5	18

107	4	5	4	5	18
108	5	4	5	4	18
109	4	5	4	5	18
110	5	4	5	4	18
111	5	4	4	5	18
112	4	4	4	4	16
113	3	3	3	3	12
114	4	4	3	3	14
115	4	4	4	4	16
116	4	4	4	4	16
117	4	5	4	5	18
118	4	4	4	5	17
119	5	4	3	2	14
120	4	4	4	4	16
121	3	3	3	3	12
122	5	4	5	5	19
123	4	5	4	5	18
124	4	4	3	5	16
125	5	4	4	5	18
126	5	4	4	5	18
127	5	5	3	4	17
128	4	5	4	5	18
129	3	3	3	3	12
130	4	4	4	4	16
131	3	3	3	3	12
132	4	4	3	3	14
133	4	4	4	4	16
134	4	4	4	4	16
135	3	4	2	5	14
136	3	3	2	5	13
137	4	4	3	5	16
138	4	4	4	4	16
139	5	5	3	5	18
140	4	4	4	4	16
141	4	4	3	5	16
142	4	4	3	4	15

143	4	4	3	4	15
144	5	4	4	4	17
145	5	5	4	5	19
146	5	5	5	5	20
147	4	4	5	5	18
148	3	4	3	4	14
149	4	4	2	4	14
150	5	4	2	4	15
151	3	4	3	5	15
152	4	4	3	4	15
153	4	4	3	4	15
154	5	5	5	5	20
155	4	4	3	4	15
156	4	3	3	4	14
157	5	4	3	4	16
158	4	4	3	4	15
159	4	4	5	5	18
160	4	4	5	5	18
161	4	4	5	5	18
162	4	4	5	5	18
163	4	4	5	5	18
164	5	4	3	4	16
165	5	5	2	5	17
166	4	5	1	4	14
167	5	4	3	4	16
168	4	5	2	5	16
169	5	4	3	4	16
170	4	4	3	4	15
171	4	4	3	4	15
172	4	4	4	4	16
173	4	4	4	4	16
174	3	4	2	4	13
175	5	5	5	5	20
176	4	4	2	4	14
177	4	5	5	5	19
178	4	4	5	4	17

179	4	4	5	4	17
180	4	4	3	4	15
181	5	4	4	4	17
182	5	4	5	4	18
183	5	4	5	4	18
184	1	2	4	3	10
185	5	5	5	5	20
186	4	4	3	4	15
187	4	3	3	3	13
188	4	4	3	3	14
189	4	3	3	3	13
190	3	3	3	3	12
191	4	3	3	3	13
192	5	5	3	4	17
193	5	4	3	4	16
194	4	4	5	4	17
195	4	5	4	5	18
196	3	3	3	3	12
197	4	4	3	4	15
198	4	4	3	4	15
199	4	5	2	4	15
200	4	5	2	4	15
201	3	4	2	4	13
202	2	3	4	3	12
203	2	3	4	2	11
204	4	4	4	4	16
205	4	4	4	4	16
206	4	4	4	4	16
207	3	3	3	3	12
208	4	4	4	4	16
209	4	4	4	4	16
210	4	4	3	3	14
211	4	4	3	3	14
212	3	4	2	4	13
213	3	4	3	4	14
214	4	4	4	4	16

215	5	4	5	5	19
216	5	5	5	5	20
217	5	4	5	4	18
218	4	4	4	4	16
219	4	5	4	4	17
220	4	4	4	4	16
221	4	4	4	4	16
222	4	5	3	4	16
223	4	4	4	4	16
224	4	4	3	4	15
225	4	4	3	4	15
226	4	4	3	4	15
227	4	4	4	4	16
228	4	4	3	4	15
229	4	4	4	3	15
230	4	4	4	3	15
231	4	4	3	4	15
232	5	4	5	5	19
233	5	4	5	4	18
234	4	4	3	4	15
235	4	4	4	4	16
236	4	4	4	4	16
237	4	4	3	4	15
238	4	4	3	4	15
239	4	4	3	4	15
240	4	4	3	4	15
241	4	4	3	4	15
242	4	4	3	4	15
243	4	4	3	4	15
244	5	5	5	5	20
245	4	4	4	4	16
246	4	4	4	4	16
247	4	4	4	4	16
248	4	4	4	4	16
249	4	4	4	5	17
250	4	4	4	4	16

251	4	4	4	4	16
252	4	4	3	4	15
253	4	4	3	4	15
254	4	4	4	4	16
255	4	4	4	4	16
256	4	4	4	4	16
257	5	5	5	5	20
258	5	5	5	5	20
259	0	0	0	0	0
260	4	4	4	4	16
261	3	3	3	3	12
262	4	4	4	4	16
263	4	4	3	3	14
264	4	3	3	3	13
265	4	4	5	5	18
266	4	4	4	4	16
267	3	3	2	4	12
268	4	4	4	4	16
269	5	4	5	4	18
270	4	4	4	4	16
271	4	4	4	4	16
272	4	4	4	4	16
273	4	4	4	4	16
274	4	4	4	4	16
275	4	4	4	4	16
276	4	4	4	4	16
277	4	4	4	4	16
278	4	4	4	4	16
279	3	3	3	3	12
280	4	5	5	5	19
281	5	5	5	5	20
282	4	4	4	4	16
283	4	4	0	4	12
284	5	5	5	5	20
285	4	4	4	4	16
286	4	4	5	4	17

287	0	0	0	0	0
288	5	5	4	5	19
289	0	0	0	0	0
290	4	4	4	4	16
291	3	4	5	4	16
292	5	5	3	5	18
293	4	4	3	4	15
294	4	3	3	4	14
295	4	3	4	5	16
296	3	3	4	4	14
	0,820	0,855	0,752	0,853	1

Y**Successive Detail**

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	1,000	2,000	0,007	0,007	0,019	-2,466	1,000
	2,000	8,000	0,027	0,034	0,076	-1,823	1,718
	3,000	35,000	0,119	0,154	0,237	-1,021	2,443
	4,000	174,000	0,594	0,747	0,319	0,666	3,653
	5,000	74,000	0,253	1,000	0,000		5,057
2,000	1,000	2,000	0,007	0,007	0,019	-2,465	1,000
	2,000	7,000	0,024	0,031	0,070	-1,869	1,686
	3,000	36,000	0,123	0,154	0,237	-1,019	2,430
	4,000	176,000	0,603	0,757	0,313	0,696	3,665
	5,000	71,000	0,243	1,000	0,000		5,079
3,000	1,000	2,000	0,007	0,007	0,019	-2,461	1,000
	2,000	29,000	0,100	0,107	0,185	-1,241	2,140
	3,000	85,000	0,294	0,401	0,387	-0,250	3,101
	4,000	109,000	0,377	0,779	0,297	0,767	4,025
	5,000	64,000	0,221	1,000	0,000		5,130
4,000	1,000	3,000	0,010	0,010	0,027	-2,316	1,000
	2,000	4,000	0,014	0,024	0,056	-1,978	1,529
	3,000	35,000	0,120	0,144	0,227	-1,063	2,236
	4,000	162,000	0,555	0,699	0,348	0,520	3,437
	5,000	88,000	0,301	1,000	0,000		4,812

Y**Succesive Interval**

1	2	3	4	Total
5,057	5,079	5,130	4,812	20,077
1,718	3,665	2,140	2,236	9,758
5,057	5,079	5,130	4,812	20,077
5,057	5,079	5,130	4,812	20,077
3,653	3,665	5,130	3,437	15,885
3,653	3,665	5,130	3,437	15,885
3,653	5,079	4,025	3,437	16,193
5,057	3,665	4,025	4,812	17,559
5,057	3,665	4,025	3,437	16,184
3,653	3,665	4,025	4,812	16,155
1,000	0,000	0,000	0,000	1,000
1,718	3,665	2,140	2,236	9,758
2,443	1,686	2,140	3,437	9,705
1,718	1,686	3,101	2,236	8,740
3,653	3,665	3,101	3,437	13,856
3,653	5,079	2,140	3,437	14,308
5,057	5,079	5,130	4,812	20,077
5,057	5,079	5,130	4,812	20,077
5,057	5,079	2,140	2,236	14,511
2,443	2,430	3,101	2,236	10,209
5,057	3,665	2,140	4,812	15,674
5,057	5,079	5,130	4,812	20,077
2,443	1,686	3,101	3,437	10,666
2,443	1,000	2,140	4,812	10,395
3,653	2,430	0,000	1,000	7,083
5,057	5,079	5,130	4,812	20,077
5,057	5,079	5,130	4,812	20,077
5,057	5,079	5,130	4,812	20,077
5,057	5,079	5,130	4,812	20,077
5,057	3,665	5,130	3,437	17,289
3,653	2,430	3,101	3,437	12,620
3,653	2,430	3,101	3,437	12,620
3,653	2,430	3,101	2,236	11,419
5,057	5,079	5,130	4,812	20,077
5,057	5,079	5,130	4,812	20,077
5,057	5,079	2,140	4,812	17,087
5,057	5,079	2,140	4,812	17,087
5,057	5,079	2,140	4,812	17,087
5,057	5,079	2,140	4,812	17,087

5,057	5,079	2,140	4,812	17,087
3,653	2,430	2,140	3,437	11,659
5,057	5,079	3,101	3,437	16,673
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
3,653	5,079	4,025	3,437	16,193
3,653	3,665	2,140	3,437	12,894
3,653	3,665	5,130	3,437	15,885
2,443	3,665	4,025	3,437	13,570
5,057	3,665	4,025	3,437	16,184
5,057	3,665	3,101	4,812	16,635
3,653	2,430	3,101	3,437	12,620
5,057	5,079	5,130	4,812	20,077
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
5,057	3,665	4,025	4,812	17,559
3,653	3,665	4,025	4,812	16,155
3,653	5,079	4,025	4,812	17,568
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
5,057	5,079	5,130	4,812	20,077
3,653	3,665	3,101	2,236	12,654
3,653	2,430	3,101	3,437	12,620
3,653	3,665	5,130	4,812	17,260
3,653	5,079	4,025	3,437	16,193
5,057	5,079	5,130	3,437	18,702
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
5,057	5,079	5,130	3,437	18,702
3,653	2,430	3,101	3,437	12,620
5,057	3,665	3,101	4,812	16,635
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
5,057	3,665	4,025	4,812	17,559
3,653	3,665	4,025	4,812	16,155
2,443	2,430	3,101	2,236	10,209
2,443	1,686	3,101	3,437	10,666
2,443	1,686	1,000	1,529	6,658
5,057	5,079	5,130	4,812	20,077
2,443	1,686	5,130	2,236	11,494
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
2,443	3,665	3,101	3,437	12,646
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
2,443	1,000	5,130	1,000	9,573
5,057	2,430	0,000	1,000	8,487
1,718	3,665	5,130	2,236	12,749
2,443	3,665	2,140	3,437	11,685

2,443	3,665	2,140	3,437	11,685
3,653	5,079	4,025	4,812	17,568
3,653	5,079	4,025	4,812	17,568
3,653	5,079	4,025	4,812	17,568
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
2,443	2,430	3,101	2,236	10,209
1,718	2,430	4,025	1,529	9,702
1,718	2,430	4,025	4,812	12,985
5,057	5,079	5,130	4,812	20,077
2,443	2,430	3,101	2,236	10,209
3,653	5,079	4,025	4,812	17,568
3,653	3,665	5,130	3,437	15,885
3,653	5,079	5,130	3,437	17,298
3,653	5,079	4,025	4,812	17,568
3,653	5,079	4,025	4,812	17,568
3,653	5,079	5,130	3,437	17,298
3,653	3,665	5,130	3,437	15,885
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
3,653	5,079	4,025	4,812	17,568
3,653	5,079	4,025	4,812	17,568
3,653	5,079	4,025	4,812	17,568
5,057	3,665	5,130	3,437	17,289
3,653	5,079	4,025	4,812	17,568
5,057	3,665	5,130	3,437	17,289
5,057	3,665	4,025	4,812	17,559
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
2,443	2,430	3,101	2,236	10,209
3,653	3,665	3,101	2,236	12,654
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
3,653	5,079	4,025	4,812	17,568
3,653	3,665	4,025	4,812	16,155
5,057	3,665	3,101	1,529	13,352
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
2,443	2,430	3,101	2,236	10,209
5,057	3,665	5,130	4,812	18,664
3,653	5,079	4,025	4,812	17,568
3,653	3,665	3,101	4,812	15,231
5,057	3,665	4,025	4,812	17,559

5,057	3,665	4,025	4,812	17,559
5,057	5,079	3,101	3,437	16,673
3,653	5,079	4,025	4,812	17,568
2,443	2,430	3,101	2,236	10,209
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
2,443	2,430	3,101	2,236	10,209
3,653	3,665	3,101	2,236	12,654
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
2,443	3,665	2,140	4,812	13,060
2,443	2,430	2,140	4,812	11,825
3,653	3,665	3,101	4,812	15,231
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
5,057	5,079	3,101	4,812	18,048
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
3,653	3,665	3,101	4,812	15,231
3,653	3,665	3,101	3,437	13,856
3,653	3,665	3,101	3,437	13,856
5,057	3,665	4,025	3,437	16,184
5,057	5,079	4,025	4,812	18,973
5,057	5,079	5,130	4,812	20,077
3,653	3,665	5,130	4,812	17,260
2,443	3,665	3,101	3,437	12,646
3,653	3,665	2,140	3,437	12,894
5,057	3,665	2,140	3,437	14,299
2,443	3,665	3,101	4,812	14,021
3,653	3,665	3,101	3,437	13,856
3,653	3,665	3,101	3,437	13,856
5,057	5,079	5,130	4,812	20,077
3,653	3,665	3,101	3,437	13,856
3,653	2,430	3,101	3,437	12,620
5,057	3,665	3,101	3,437	15,260
3,653	3,665	3,101	3,437	13,856
3,653	3,665	5,130	4,812	17,260
3,653	3,665	5,130	4,812	17,260
3,653	3,665	5,130	4,812	17,260
3,653	3,665	5,130	4,812	17,260
3,653	3,665	5,130	4,812	17,260
5,057	3,665	3,101	3,437	15,260
5,057	5,079	2,140	4,812	17,087
3,653	5,079	1,000	3,437	13,168
5,057	3,665	3,101	3,437	15,260
3,653	5,079	2,140	4,812	15,683

5,057	3,665	3,101	3,437	15,260
3,653	3,665	3,101	3,437	13,856
3,653	3,665	3,101	3,437	13,856
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
2,443	3,665	2,140	3,437	11,685
5,057	5,079	5,130	4,812	20,077
3,653	3,665	2,140	3,437	12,894
3,653	5,079	5,130	4,812	18,673
3,653	3,665	5,130	3,437	15,885
3,653	3,665	5,130	3,437	15,885
3,653	3,665	3,101	3,437	13,856
5,057	3,665	4,025	3,437	16,184
5,057	3,665	5,130	3,437	17,289
5,057	3,665	5,130	3,437	17,289
1,000	1,686	4,025	2,236	8,946
5,057	5,079	5,130	4,812	20,077
3,653	3,665	3,101	3,437	13,856
3,653	2,430	3,101	2,236	11,419
3,653	3,665	3,101	2,236	12,654
3,653	2,430	3,101	2,236	11,419
2,443	2,430	3,101	2,236	10,209
3,653	2,430	3,101	2,236	11,419
5,057	5,079	3,101	3,437	16,673
5,057	3,665	3,101	3,437	15,260
3,653	3,665	5,130	3,437	15,885
3,653	5,079	4,025	4,812	17,568
2,443	2,430	3,101	2,236	10,209
3,653	3,665	3,101	3,437	13,856
3,653	3,665	3,101	3,437	13,856
3,653	5,079	2,140	3,437	14,308
3,653	5,079	2,140	3,437	14,308
2,443	3,665	2,140	3,437	11,685
1,718	2,430	4,025	2,236	10,408
1,718	2,430	4,025	1,529	9,702
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
2,443	2,430	3,101	2,236	10,209
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
3,653	3,665	3,101	2,236	12,654
3,653	3,665	3,101	2,236	12,654

2,443	3,665	2,140	3,437	11,685
2,443	3,665	3,101	3,437	12,646
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
5,057	3,665	5,130	4,812	18,664
5,057	5,079	5,130	4,812	20,077
5,057	3,665	5,130	3,437	17,289
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
3,653	5,079	4,025	3,437	16,193
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
3,653	5,079	3,101	3,437	15,269
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
3,653	3,665	3,101	3,437	13,856
3,653	3,665	3,101	3,437	13,856
3,653	3,665	3,101	3,437	13,856
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
3,653	3,665	3,101	3,437	13,856
3,653	3,665	4,025	2,236	13,579
3,653	3,665	4,025	2,236	13,579
3,653	3,665	3,101	3,437	13,856
5,057	3,665	5,130	4,812	18,664
5,057	3,665	5,130	3,437	17,289
3,653	3,665	3,101	3,437	13,856
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
3,653	3,665	3,101	3,437	13,856
3,653	3,665	3,101	3,437	13,856
3,653	3,665	3,101	3,437	13,856
3,653	3,665	3,101	3,437	13,856
3,653	3,665	3,101	3,437	13,856
3,653	3,665	3,101	3,437	13,856
3,653	3,665	3,101	3,437	13,856
5,057	5,079	5,130	4,812	20,077
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
3,653	3,665	4,025	4,812	16,155
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
3,653	3,665	3,101	3,437	13,856
3,653	3,665	3,101	3,437	13,856
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780

3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
5,057	5,079	5,130	4,812	20,077
5,057	5,079	5,130	4,812	20,077
0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
2,443	2,430	3,101	2,236	10,209
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
3,653	3,665	3,101	2,236	12,654
3,653	2,430	3,101	2,236	11,419
3,653	3,665	5,130	4,812	17,260
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
2,443	2,430	2,140	3,437	10,449
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
5,057	3,665	5,130	3,437	17,289
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
2,443	2,430	3,101	2,236	10,209
3,653	5,079	5,130	4,812	18,673
5,057	5,079	5,130	4,812	20,077
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
3,653	3,665	0,000	3,437	10,755
5,057	5,079	5,130	4,812	20,077
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
3,653	3,665	5,130	3,437	15,885
0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
5,057	5,079	4,025	4,812	18,973
0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
3,653	3,665	4,025	3,437	14,780
2,443	3,665	5,130	3,437	14,675
5,057	5,079	3,101	4,812	18,048
3,653	3,665	3,101	3,437	13,856
3,653	2,430	3,101	3,437	12,620
3,653	2,430	4,025	4,812	14,920
2,443	2,430	4,025	3,437	12,334

df untuk penyebut (N2)		df untuk pembilang (N1)														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
	181	2.73	2.33	2.11	1.98	1.88	1.81	1.75	1.70	1.67	1.63	1.61	1.58	1.56	1.54	1.53
	182	2.73	2.33	2.11	1.98	1.88	1.81	1.75	1.70	1.67	1.63	1.61	1.58	1.56	1.54	1.53
	183	2.73	2.33	2.11	1.98	1.88	1.81	1.75	1.70	1.67	1.63	1.61	1.58	1.56	1.54	1.53
	184	2.73	2.33	2.11	1.98	1.88	1.81	1.75	1.70	1.67	1.63	1.61	1.58	1.56	1.54	1.52
	185	2.73	2.33	2.11	1.98	1.88	1.81	1.75	1.70	1.67	1.63	1.61	1.58	1.56	1.54	1.52
	186	2.73	2.33	2.11	1.98	1.88	1.81	1.75	1.70	1.67	1.63	1.61	1.58	1.56	1.54	1.52
	187	2.73	2.33	2.11	1.98	1.88	1.81	1.75	1.70	1.67	1.63	1.61	1.58	1.56	1.54	1.52
	188	2.73	2.33	2.11	1.98	1.88	1.81	1.75	1.70	1.67	1.63	1.61	1.58	1.56	1.54	1.52
	189	2.73	2.33	2.11	1.97	1.88	1.81	1.75	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
	190	2.73	2.33	2.11	1.97	1.88	1.81	1.75	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
	191	2.73	2.33	2.11	1.97	1.88	1.81	1.75	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
	192	2.73	2.33	2.11	1.97	1.88	1.81	1.75	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
	193	2.73	2.33	2.11	1.97	1.88	1.80	1.75	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
	194	2.73	2.33	2.11	1.97	1.88	1.80	1.75	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
	195	2.73	2.33	2.11	1.97	1.88	1.80	1.75	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
	196	2.73	2.33	2.11	1.97	1.88	1.80	1.75	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
	197	2.73	2.33	2.11	1.97	1.88	1.80	1.75	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
	198	2.73	2.33	2.11	1.97	1.88	1.80	1.75	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
	199	2.73	2.33	2.11	1.97	1.88	1.80	1.75	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
	200	2.73	2.33	2.11	1.97	1.88	1.80	1.75	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
	201	2.73	2.33	2.11	1.97	1.88	1.80	1.75	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
	202	2.73	2.33	2.11	1.97	1.88	1.80	1.75	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
	203	2.73	2.33	2.11	1.97	1.88	1.80	1.75	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
	204	2.73	2.33	2.11	1.97	1.88	1.80	1.75	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
	205	2.73	2.33	2.11	1.97	1.88	1.80	1.75	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
	206	2.73	2.33	2.11	1.97	1.88	1.80	1.75	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
	207	2.73	2.33	2.11	1.97	1.88	1.80	1.75	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
	208	2.73	2.33	2.11	1.97	1.88	1.80	1.75	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
	209	2.73	2.33	2.11	1.97	1.88	1.80	1.75	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
	210	2.73	2.33	2.11	1.97	1.87	1.80	1.75	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
	211	2.73	2.33	2.11	1.97	1.87	1.80	1.75	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
	212	2.73	2.33	2.11	1.97	1.87	1.80	1.75	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
	213	2.73	2.33	2.11	1.97	1.87	1.80	1.75	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
	214	2.73	2.33	2.11	1.97	1.87	1.80	1.75	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
	215	2.73	2.33	2.11	1.97	1.87	1.80	1.74	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
	216	2.73	2.33	2.11	1.97	1.87	1.80	1.74	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
	217	2.73	2.33	2.11	1.97	1.87	1.80	1.74	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
	218	2.73	2.33	2.11	1.97	1.87	1.80	1.74	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.55	1.54	1.52
	219	2.73	2.33	2.11	1.97	1.87	1.80	1.74	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.55	1.54	1.52
	220	2.73	2.33	2.11	1.97	1.87	1.80	1.74	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.55	1.54	1.52
	221	2.73	2.33	2.11	1.97	1.87	1.80	1.74	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.55	1.54	1.52
	222	2.73	2.33	2.11	1.97	1.87	1.80	1.74	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.55	1.54	1.52

223	2.73	2.33	2.11	1.97	1.87	1.80	1.74	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.55	1.54	1.52	
224	2.73	2.33	2.11	1.97	1.87	1.80	1.74	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.55	1.54	1.52	
225	2.73	2.33	2.11	1.97	1.87	1.80	1.74	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.55	1.53	1.52	

Correlations X1 Semangat Kerja

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	Total_Skor
X1.1	Pearson Correlation	1	,463**	,532**	,786**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	296	296	296	296
X1.2	Pearson Correlation	,463**	1	,587**	,845**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	296	296	296	296
X1.3	Pearson Correlation	,532**	,587**	1	,850**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	296	296	296	296
Total_Skor	Pearson Correlation	,786**	,845**	,850**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	296	296	296	296

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

Reliability X1 Semangat Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	296	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	296	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	4

Correlations X2 Disiplin

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	Total_skor
X2.1	Pearson Correlation	1	,679**	,728**	,911**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	296	296	296	296
X2.2	Pearson Correlation	,679**	1	,546**	,843**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	296	296	296	296
X2.3	Pearson Correlation	,728**	,546**	1	,874**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	296	296	296	296
Total_skor	Pearson Correlation	,911**	,843**	,874**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	296	296	296	296

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

Reliability X2 Disiplin

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	296	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	296	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	4

Correlations X3 Tanggung Jawab

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	Total_Skor
X3.1	Pearson Correlation	1	,691**	,575**	,869**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	296	296	296	296
X3.2	Pearson Correlation	,691**	1	,468**	,813**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	296	296	296	296
X3.3	Pearson Correlation	,575**	,468**	1	,852**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	296	296	296	296
Total_Skor	Pearson Correlation	,869**	,813**	,852**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	296	296	296	296

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

Reliability X3 Tanggung Jawab

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	296	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	296	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	4

Correlations Y Kualitas Kerja Karyawan

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Total_Skor
Y1.1	Pearson Correlation	1	,713**	,418**	,624**	,820**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	296	296	296	296	296
Y1.2	Pearson Correlation	,713**	1	,437**	,714**	,855**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	296	296	296	296	296
Y1.3	Pearson Correlation	,418**	,437**	1	,492**	,752**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	296	296	296	296	296
Y1.4	Pearson Correlation	,624**	,714**	,492**	1	,853**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	296	296	296	296	296
Total_Skor	Pearson Correlation	,820**	,855**	,752**	,853**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	296	296	296	296	296

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

Reliability Y Kualitas Kerja Karyawan

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	296	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	296	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.819	5

Correlations

		Semangat Kerja	Disiplin	Tanggung Jawab	Kualitas Kerja Karyawan
Semangat Kerja	Pearson Correlation	1	.585**	.594**	.626**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	296	296	296	296
Disiplin	Pearson Correlation	.585**	1	.528**	.592**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	296	296	296	296
Tanggung Jawab	Pearson Correlation	.594**	.528**	1	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	296	296	296	296
Kualitas Kerja Karyawan	Pearson Correlation	.626**	.592**	.673**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	296	296	296	296

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

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Tanggung Jawab, Disiplin, Semangat Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.752 ^a	.565	.561	2163.94034	.565	126.547	3	292	.000

a. Predictors: (Constant), Tanggung Jawab, Disiplin, Semangat Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1777721319	3	592573772.9	126.547	.000 ^b
	Residual	1367330235	292	4682637.790		
	Total	3145051554	295			

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Tanggung Jawab, Disiplin, Semangat Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2171.089	677.834		3.203	.002
	Semangat Kerja	.351	.073	.252	4.815	.000
	Disiplin	.316	.067	.234	4.734	.000
	Tanggung Jawab	.520	.065	.400	8.008	.000

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja Karyawan



PT. PG. GORONTALO

UNIT PG TOLANGOHULA

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : *068* /HRD/II/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Marthen Turu'allo**
Jabatan : **HRD & GA Manager**
Nama Perusahaan/Instansi : **PT. PG. Gorontalo**
Alamat : **Desa Gandaria Kec. Tolangohula Kab. Gorontalo**
Prov. Gorontalo

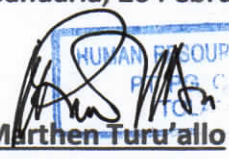
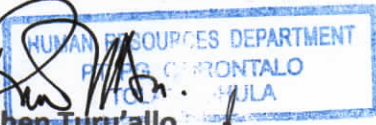
Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **Christy Chelsie Bawuoh**
NIM : **E2116087**
Program Studi/Institusi : **S-1 Manajemen / Universitas Ichsan Gorontalo**

Bahwa Mahasiswa tersebut diatas telah melakukan penelitian di PT. PG. Gorontalo dari tanggal 28 Oktober s/d 04 November 2019 dengan judul" ***Pengaruh Moral Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT. Pabrik Gula Gorontalo***".

Demikian surat keterangan penelitian ini untuk dipergunakan seperlunya.

Gandaria, 26 Pebruari 2020



Marthen Turu'allo
HRD & GA Manager



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS ICHSAN
(UNISAN) GORONTALO

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001

Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 001/UNISAN-G/S-BP/II/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasisw : CHRISTY CHELSIE BAWUOH
NIM : E2116087
Program Studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi : PENGARUH MORAL KERJA TERHADAP KUALITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. PABRIK GULA
GORONTALO

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 25%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 17 February 2020
Tim Verifikasi,

Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 82997;
E-mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 1663/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/X/2019

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Pimpinan PT. Pabrik Gula Gorontalo

di,-

Gorontalo

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN : 0929117202
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Christy Chelsie Bawuoh
NIM : E2116087
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : PT. Pabrik Gula Gorontalo
Judul Penelitian : PENGARUH MORAL KERJA TERHADAP KUALITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. PABRIK GULA
GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 04 Oktober 2019
Ketua

Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN 0929117202

+

SKRIPSI_E2116087_Christy C. Bawuoh_PENGARUH MORAL KERJA TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PABRIK GULA GORONTALO

ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

22%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

media.neliti.com

Internet Source

2%

2

www.scribd.com

Internet Source

2%

3

id.scribd.com

Internet Source

1%

4

Submitted to LL Dikti IX Turnitin Consortium

Student Paper

1%

5

Submitted to Universitas Muria Kudus

Student Paper

1%

6

docobook.com

Internet Source

1%

7

repository.unpas.ac.id

Internet Source

1%

8

jurnal.unpand.ac.id

Internet Source

1%

20	eksis.unbari.ac.id Internet Source	<1 %
21	Submitted to Universitas Terbuka Student Paper	<1 %
22	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	<1 %
23	journal.stieamkop.ac.id Internet Source	<1 %
24	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1 %
25	www.e-jurnal.com Internet Source	<1 %
26	digilib.unila.ac.id Internet Source	<1 %
27	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
28	simki.unpkediri.ac.id Internet Source	<1 %
29	makalah-untuk-seminar.blogspot.com Internet Source	<1 %
30	www.stie-tribuana.ac.id Internet Source	<1 %

31	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	<1 %
32	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1 %
33	etd.eprints.ums.ac.id Internet Source	<1 %
34	lib.unnes.ac.id Internet Source	<1 %
35	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
36	eprints.radenfatah.ac.id Internet Source	<1 %
37	mmulyana.files.wordpress.com Internet Source	<1 %
38	es.scribd.com Internet Source	<1 %
39	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1 %
40	dawaisimfoni.wordpress.com Internet Source	<1 %
41	library.binus.ac.id Internet Source	<1 %
42	skripsistie.files.wordpress.com Internet Source	<1 %

<1%

Exclude quotes On

Exclude matches

< 25 words

Exclude bibliography On