

**PENGARUH PENGHARGAAN DAN SANKSI TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN
BAGIAN PELAYANAN DAN PENUNJANG MEDIS PADA
RUMAH SAKIT MEDIKA PERMATA HIJAU JAKARTA**

***THE EFFECT OF REWARD AND PUNISHMENT ON
EMPLOYEE WORK MOTIVATION
SERVICE AND MEDICAL SUPPORT AT MEDIKA PERMATA
HIJAU HOSPITAL JAKARTA***

Oleh

Nazhifah

2014410046

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Tugas Akademik Dan Melengkapi Sebagian Dari
Syarat-Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S1) Jurusan Manajemen**



**PROGRAM SARJANA
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
JAKARTA**

2018

LEMBAR PERSETUJUAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nazhifah

NIM : 2014410046

Jurusan : Manajemen

Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : PENGARUH PENGHARGAAN DAN SANKSI TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PELAYANAN DAN
PENUNJANG MEDIS PADA RUMAH SAKIT MEDIKA
PERMATA HIJAU JAKARTA.

Telah diperiksa, dan disetujui untuk dijadikan dan diujikan dalam sidang Ujian
Skripsi Sarjana tanggal

Jakarta, Juli 2018

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

(Dian A. Rahim, SE, M.Si)

Menyetujui,

Pembimbing

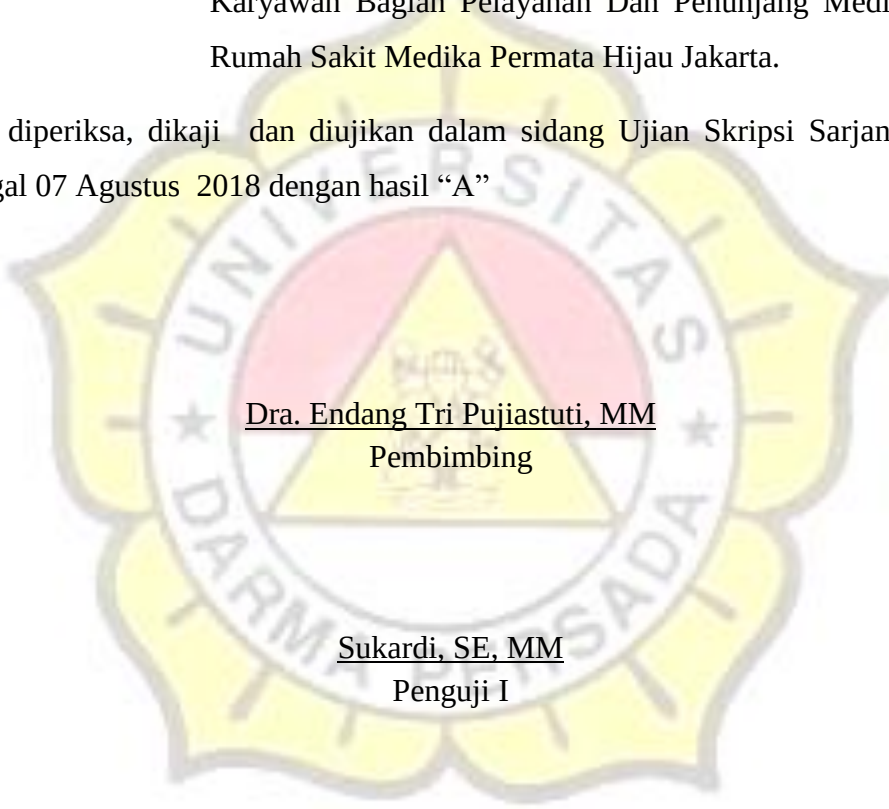
(Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM)

LEMBAR PENGESAHAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nazhifah
NIM : 2014410046
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Penghargaan Dan Sanksi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pelayanan Dan Penunjang Medis Pada Rumah Sakit Medika Permata Hijau Jakarta.

Telah diperiksa, dikaji dan diujikan dalam sidang Ujian Skripsi Sarjana pada Tanggal 07 Agustus 2018 dengan hasil “A”



Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM
Pembimbing

Sukardi, SE, MM
Penguji I

Dian A. Rahim, SE, M.Si
Penguji II

Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM
Penguji III

Dr. Tri Mardjoko, SE., M.A
Dekan Fakultas Ekonomi

Dian A. Rahim, SE, M.Si
Ketua Jurusan Manajemen

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nazhifah

NIM : 2014410046

Jurusan / Peminatan : Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis dengan judul **PENGARUH PENGHARGAAN DAN SANKSI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PELAYANAN DAN PENUNJANG MEDIS PADA RUMAH SAKIT MEDIKA PERMATA HIJAU JAKARTA** yang dibimbing oleh Ibu Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM adalah benar merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan jiplakan dari hasil karya tulis orang lain. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia mempertanggungjawabkannya. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Jakarta, Juli 2018

Yang Membuat Pernyataan,

Nazhifah

ABSTRAK

Nama : Nazhifah NIM : 2014410046 Judul : Pengaruh Penghargaan Dan Sanksi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pelayanan Dan Penunjang Medis Pada Rumah Sakit Medika Permata Hijau Jakarta.

Kata Kunci : Penghargaan, Sanksi, Motivasi Kerja.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penghargaan dan sanksi terhadap motivasi kerja karyawan bagian pelayanan dan penunjang medis pada rumah sakit medika permata hijau jakarta. Penelitian ini dilakukan melalui metode pendekatan kuantitatif kepada 110 karyawan bagian pelayanan dan penunjang medis pada rumah sakit medika permata hijau jakarta.

Hasil penelitian ini diperoleh dari data yang telah diolah dengan bantuan SPSS, untuk hasil analisis regresi berganda menunjukkan $Y = 0,282 + 0,509X_1 + 0,426X_2$, yang artinya bahwa semakin baik penghargaan dan sanksi maka akan semakin tinggi motivasi kerja karyawan dan sebaliknya jika penghargaan dan sanksi buruk maka motivasi kerja karyawan akan menurun. Hasil regresi linear sederhana pengaruh penghargaan terhadap motivasi kerja karyawan adalah $Y = 0,210 + 0,965X_1$ yang artinya bahwa semakin baik penghargaan maka akan semakin tinggi motivasi kerja karyawan. Sebaliknya, jika penghargaan buruk maka motivasi kerja karyawan akan menurun. Hal ini diperkuat dengan t_{hitung} (30,872) $> t_{tabel}$ (1,658) sehingga hipotesis alternatifnya dapat diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara penghargaan terhadap motivasi kerja karyawan. Sedangkan pengaruh sanksi terhadap motivasi kerja karyawan adalah $Y = 0,470 + 0,869X_2$ yang artinya semakin baik penerapan sanksi di dalam perusahaan maka akan semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan t_{hitung} (30,187) $> t_{tabel}$ (1,659) sehingga hipotesis alternatifnya dapat diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara sanksi terhadap motivasi kerja karyawan.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan dan sanksi mempengaruhi motivasi kerja karyawan bagian pelayanan dan penunjang medis pada rumah sakit medika permata hijau jakarta, .maka disarankan untuk terus memperhatikan penghargaan dan sanksi pada perusahaan sehingga motivasi kerja karyawan Bagian Pelayanan Dan Penunjang Medis Pada Rumah Sakit Medika Permata Hijau Jakarta akan meningkat.

Jakarta, Juli 2018

Nazhifah

ABSTRACT

Name : Nazhifah NIM : 2014410046 Title :The Effect Of Reward And Punishment On Employee Work Motivation Service And Medical Support At Medika Permata Hijau Hospital Jakarta.

Keywords : Reward, Punishment, Employee Work Motivation.

The purpose of this study was to determine the effect of reward and punishment on employee work motivation service and medical support at Medika permata hijau hospital jakarta. This research was conducted through a quantitative approach to the 110 employees Service And Medical Support At Medika Permata Hijau Hospital Jakarta.

Results of this study was obtained from data that has been processed with SPSS, to the results of multiple regression analysis showed $Y = 0,282 + 0,509 X_1 + 0,426 X_2$, which means that the higher reward and punishment, the higher employee work motivation will be, the lower reward and punishment, the lower employee work motivation will be. The results of simple linear regression of the effect of reward on employee work motivation is $Y = 0,210 + 0,965 X_1$ which means that the higher reward, the higher employee work motivation, the lower reward, the lower employee work motivation. This is reinforced by the $t(30,872) > t_{tabel}(1,658)$ so that the alternative hypothesis is acceptable, which is a significant effect between reward on employee work motivation. While the effect punishment on employee work motivation is $Y = 0,470 + 0,869 X_2$ which means that the higher punishment implemetation, the higher employee work motivation, the lower punishment implemetation, the lower employee work motivation. This is reinforced by the $t(30,187) > t_{tabel}(1,659)$ so that the alternative hypothesis is acceptable, which is a significant effect between punishment on employee work motivation.

The results showed that the reward and punishment effect the employee work motivation service and medical support at medika permata hijau hospital jakarta, then it is recommended to continue to pay attention to the reward and punishment on employee work motivation Service And Medical Support At Medika Permata Hijau Hospital Jakarta.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Jurusan Manajemen di Universitas Darma Persada, Jakarta.

Skripsi ini dapat diselesaikan berkat bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak, sehingga segala macam kendala yang dihadapi dapat diatasi dengan baik. Pada kesempatan ini peneliti sampaikan ungkapan terima kasih yang setulusnya kepada :

1. Ibu Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM selaku dosen pembimbing yang telah membantu dan membimbing penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Ibu Siti Maesaroh selaku *Human Resources Division* Rumah Sakit Medika Permata Hijau yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian ini dan memberikan informasi data dalam rangka menyelesaikan skripsi dan pembimbing selama penulis melakukan penelitian ini.
3. Bapak Dr. Tri Mardjoko, SE., M.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
4. Ibu Dian A. Rahim, SE, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi, khususnya Jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmunya selama ini.
6. Seluruh Staff Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.

8. Kedua orang tua yang selalu memberikan doa restu, dukungan baik moral maupun moril, dan selalu memberi semangat agar penulis tidak pantang menyerah.
9. Riesta Riana yang telah membantu penulis serta berbagi pengetahuan dan banyak hal lainnya hingga terselesaikannya skripsi ini.
10. Aida Rosyida teman yang selalu berbagi pengalaman serta ilmu kepada penulis selama menjalankan kuliah di Universitas Darma Persada.
11. Sahabat seperjuangan Ulil, Reika, Esti, Ajeng, Nanda yang selalu menjadi sahabat setia penulis dan seluruh teman-teman mahasiswa/i manajemen angkatan 2014.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas segala bantuan semua pihak yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini tentu saja belum mencapai kata sempurna, sehingga penulis dengan senang hati akan menerima kritik dan saran yang tentunya akan membuat penulis lebih baik lagi. Akhir kata, penulis ucapkan terima kasih.

Jakarta, Juli 2018

Penulis

Nazhifah

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah	5
1.2.1. Identifikasi Masalah	5
1.2.2. Pembatasan Masalah	6
1.2.3. Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Kegunaan Penelitian	7

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka	9
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia..	11
3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.2. Penghargaan/ <i>Reward</i>	16
1. Pengertian Penghargaan/ <i>Reward</i>	16
2. Dimensi Penghargaan/ <i>Reward</i>	17
3. Indikator Penghargaan/ <i>Reward</i>	17
4. Sistem Penghargaan/ <i>Reward</i>	19
5. Manfaat Pemberian Penghargaan/ <i>Reward</i>	19
2.1.3. Sanksi/ <i>Punishment</i>	21
1. Pengertian Sanksi/ <i>Punishment</i>	21
2. Indikator Sanksi/ <i>Punishment</i>	22
3 Sistem Pemberian <i>Punishment</i>	22
4 Dampak Pemberian <i>Punishment</i> Bersifat Subjektif	23
2.1.4. Motivasi Kerja	24
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	24
2. Faktor-Faktor Motivasi Kerja.....	25

3 Teori Motivasi Kerja	27
4 Tujuan Motivasi Kerja	29
5 Teknik Pemberian Motivasi	30
2.1.5. Penelitian Terdahulu	31
2.2. Kerangka Pemikiran	32
2.2.1.Paradigma Pemikiran	34
2.3. Hipotesis	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Metode Penelitian Yang Digunakan	36
3.2. Operasioanal Variabel.....	37
3.3. Sumber dan Cara Penentuan Data/Informasi.....	40
3.3.1. Jenis Penelitian	40
3.3.2. Sumber Data yang Digunakan	40
3.3.3. Cara Penentuan Data.....	41
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.4.1. Penelitian Lapangan (<i>Field Research</i>).....	43
3.4.2. Penelitian Kepustakaan.....	46
3.5. Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis.....	46
3.5.1. Rancangan Analisis	46
3.5.2. Alat Analisis	48

3.5.3. Uji Hipotesis	50
3.5.4. Uji Asumsi Klasik.....	52
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	56
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan	56
4.1.2. Visi dan Misi Rumah Sakit Medika Permata Hijau..	57
4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan.....	57
4.2. Hasil Penelitian	60
4.2.1. Profil Responden	60
4.2.2. Tanggapan Responden Tentang Variabel Yang Diteliti.....	63
4.2.3. Uji Keabsahan Data	100
4.2.4. Alat Analisis Regresi Linear Berganda	104
4.2.5. Pengujian Hipotesis	105
4.2.6. Uji Asumsi Klasik	114
4.3. Pembahasan dan Pemecahan Masalah	132
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	135
5.2. Saran	136
DAFTAR PUSTAKA.....	137

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Interprestasi Nilai Hasil Tanggapan Responden	4
Tabel 3.1	Operasional Variabel	40
Tabel 3.2	Skala Likert untuk penghargaan/reward, sanksi/punishment, dan motivasi kerja	45
Tabel 3.3	Interprestasi Nilai Hasil Tanggapan Responden	46
Tabel 4.1	Tingkat Pengembalian Kuesioner.....	60
Tabel 4.2	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 4.3	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4.4	Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja Responden..	63
Tabel 4.5	Tanggapan responden mengenai gaji yang diterima sesuai beban pekerjaan.	64
Tabel 4.6	Tanggapan responden mengenai tunjangan yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab karyawan.....	65
Tabel 4.7	Tanggapan responden mengenai bonus yang diberikan perusahaan dilakukan secara adil dan proposional.....	66

Tabel 4.8	Tanggapan responden mengenai insentif yang diberikan sesuai dengan kinerja karyawan.	67
Tabel 4.9	Tanggapan responden mengenai jaminan sosial sesuai dengan peraturan pemerintah	68
Tabel 4.10	Tanggapan responden mengenai karyawan yang berprestasi mendapatkan pengakuan dari perusahaan.....	69
Tabel 4.11	Tanggapan responden mengenai karyawan berprestasi mendapatkan peluang untuk promosi jabatan.	70
Tabel 4.12	Tanggapan responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.	71
Tabel 4.13	Tanggapan responden mengenai karyawan mampu mencapai prestasi dalam bekerja	72
Tabel 4.14	Tanggapan responden mengenai karyawan diberikan otonomi	73
Tabel 4.15	Tanggapan responden mengenai karyawan diberikan program pendidikan dan pelatihan	74
Tabel 4.16	Tanggapan responden mengenai karyawan diberikan kebebasan untuk mengembangkan keterampilan	75

Tabel 4.17	Tanggapan responden mengenai sanksi pelanggaran ringan mendapatkan teguran lisan	76
Tabel 4.18	Tanggapan responden mengenai sanksi pelanggaran ringan mendapatkan teguran tertulis	77
Tabel 4.19	Tanggapan responden mengenai sanksi pelanggaran ringan mendapatkan pernyataan tidak menyenangkan secara tertulis	78
Tabel 4.20	Tanggapan responden mengenai sanksi pelanggaran sedang mendapatkan penundaan kenaikan gaji.	79
Tabel 4.21	Tanggapan responden mengenai sanksi pelanggaran sedang mendapatkan penurunan gaji.	80
Tabel 4.22	Tanggapan responden mengenai sanksi pelanggaran sedang mendapatkan penundaan kenaikan pangkat.	81
Tabel 4.23	Tanggapan responden mengenai karyawan dimutasikan untuk sanksi pelanggaran sedang	82
Tabel 4.24	Tanggapan responden mengenai sanksi berat mendapatkan penurunan pangkat	83
Tabel 4.25	Tanggapan responden mengenai pembebasan dari jabatan apabila mendapatkan sanksi berat.....	84

Tabel 4.26	Tanggapan responden mengenai karyawan dirumahkan untuk sementara waktu	85
Tabel 4.27	Tanggapan responden mengenai pemberhentian karyawan dengan tidak hormat	86
Tabel 4.28	Tanggapan responden mengenai perusahaan langsung melakukan pemecatan kepada karyawan yang berbuat pelanggaran berat.....	87
Tabel 4.29	Tanggapan responden mengenai karyawan memiliki tingkat kematangan pribadi yang baik.....	88
Tabel 4.30	Tanggapan responden mengenai pendidikan karyawan sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan	89
Tabel 4.31	Tanggapan responden mengenai karyawan mendapatkan peluang untuk promosi jabatan	90
Tabel 4.32	Tanggapan responden mengenai kebutuhan karyawan dipenuhi oleh perusahaan	91
Tabel 4.33	Tanggapan responden mengenai karyawan tidak merasa bosan terhadap pekerjaan	92
Tabel 4.34	Tanggapan responden mengenai karyawan mendapatkan kepuasan terhadap pekerjaan yang diterima	93

Tabel 4.35	Tanggapan responden mengenai karyawan mendapatkan tempat yang nyaman untuk bekerja.	94
Tabel 4.36	Tanggapan responden mengenai fasilitas yang disediakan dapat mendukung pekerjaan karyawan.	95
Tabel 4.37	Tanggapan responden mengenai karyawan disediakan alat bantu dalam menunjang pekerjaan.	96
Tabel 4.38	Tanggapan responden mengenai karyawan mendapatkan rasa aman atas sarana dan prasarana yang digunakan	97
Tabel 4.39	Tanggapan responden mengenai hubungan kerjasama antar karyawan berjalan dengan baik dan solid.....	98
Tabel 4.40	Tanggapan responden mengenai adanya rasa saling menghormati antar sesama karyawan.....	99
Tabel 4.41	Hasil Uji Validitas	101
Tabel 4.42	Uji Reliabilitas Dari Indikator Variabel Penghargaan.....	102
Tabel 4.43	Uji Reliabilitas Dari Indikator Variabel Sanksi.....	103
Tabel 4.44	Uji Reliabilitas Dari Indikator Variabel Motivasi Kerja ..	104
Tabel 4.45	Parameter Kuantitatif Variabel Penghargaan dan Sanksi Terhadap Motivasi Kerja.....	104

Tabel 4.46	Parameter Kuantitatif Korelasi Berganda Penghargaan dan Sanksi Terhadap Motivasi Kerja	105
Tabel 4.47	Parameter Kuantitatif Uji f Pengaruh Penghargaan dan Sanksi Terhadap Motivasi Kerja	107
Tabel 4.48	Hasil Uji Normalitas Pengaruh Penghargaan dan Sanksi Terhadap Motivasi Kerja.....	109
Tabel 4.49	Hasil Uji Multikolonieritas Variabel Penghargaan dan Sanksi Terhadap Motivasi Kerja	111
Tabel 4.50	Hasil Uji Autokorelasi Variabel Penghargaan dan Sanksi Terhadap Motivasi Kerja.....	113
Tabel 4.51	Parameter Kuantitatif Variabel Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja	114
Tabel 4.52	Parameter Kuantitatif Korelasi Sederhana Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja.....	115
Tabel 4.53	Parameter Kuantitatif Uji t Pengaruh Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja.....	116
Tabel 4.54	Hasil Uji Normalitas Pengaruh Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja.....	118

Tabel 4.55	Hasil Uji Multikolonieritas Variabel Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja.....	120
Tabel 4.56	Hasil Uji Autokorelasi Pengaruh Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja	122
Tabel 4.57	Parameter Kuantitatif Variabel Sanksi terhadap Motivasi Kerja	123
Tabel 4.58	Parameter Kuantitatif Korelasi Sederhana Sanksi Terhadap Motivasi Kerja.....	123
Tabel 4.59	Parameter Kuantitatif Uji f Pengaruh Sanksi Terhadap Motivasi Kerja.....	124
Tabel 4.60	Parameter Kuantitatif Uji t Pengaruh Sanksi Terhadap Motivasi Kerja	125
Tabel 4.61	Hasil Uji Normalitas Pengaruh Sanksi Terhadap Motivasi Kerja.....	127
Tabel 4.62	Hasil Uji Multikolonieritas Variabel Sanksi Terhadap Motivasi Kerja	128
Tabel 4.63	Hasil Uji Autokorelasi Pengaruh Sanksi Terhadap Motivasi Kerja	131
Tabel 4.63	Ringkasan Hasil Uji Hipotesis	132

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	33
Gambar 2.2 Paradigma Pemikiran.....	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi RS.MPH	58
Gambar 4.2 Analisis Grafik Hasil Uji Normalitas Pengaruh Penghargaan dan Sanksi Terhadap Motivasi Kerja	108
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas Pengaruh Penghargaan dan Sanksi Terhadap Motivasi Kerja	112
Gambar 4.4 Analisis Grafik Hasil Uji Normalitas Pengaruh Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja	117
Gambar 4.5 Uji Heteroskedastisitas Pengaruh Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja	121
Gambar 4.6 Analisis Grafik Hasil Uji Normalitas Pengaruh Sanksi Terhadap Motivasi Kerja	126
Gambar 4.7 Uji Heteroskedastisitas Pengaruh Sanksi Terhadap Motivasi Kerja	130

DAFTAR LAMPIRAN

		Halaman
Lampiran 1	Daftar Riwayat Hidup.....	140
Lampiran 2	Surat Keterangan Riset Perusahaan.....	141
Lampiran 3	Wawancara Pendahuluan.....	142
Lampiran 4	Kuesioner Penelitian	143
Lampiran 5	Tabulasi Data Variabel Penghargaan	149
Lampiran 6	Tabulasi Data Variabel Sanksi	152
Lampiran 7	Tabulasi Data Variabel Motivasi Kerja.....	155
Lampiran 8	Hasil Output SPSS.....	158
Lampiran 9	T Tabel.....	161
Lampiran 10	F Tabel.....	165
Lampiran 11	R Tabel	158
Lampiran 12	Catatan Kegiatan Konsultasi	171



