

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. LUSINDONALI PUTRA MANDIRI**



**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Program Sarjana

**RAUL DUVERSON NAIBAHO**

**NIM : 64200455**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA**

**JAKARTA**

**2024**

# LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Raul Duveerson Naibaho  
NIM : 64200455  
Jenjang : Sarjana  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi & Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lusindonauli Putra Mandiri", adalah asli (orisinil) atau tidak plagiat (menjiplak) dan belum pernah diterbitkan/dipublikasikan dimanapun dan dalam bentuk apapun.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga. Apabila di kemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu atau ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi yang telah saya buat adalah hasil karya milik orang seseorang atau badan tertentu, saya bersedia di proses baik secara pidana maupun perdata dan kelulusan saya dari Universitas Bina Sarana Informatika dicabut/dibatalkan.

Dibuat di : Jakarta  
Pada tanggal : 25 Juni 2024  
Yang menyatakan,

  
**Raul Duveerson Naibaho**

# LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

## SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Raul Duverson Naibaho  
NIM : 64200455  
Jenjang : Strata Satu (S1)  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa seluruh data, informasi, interpretasi serta pernyataan yang terdapat dalam karya ilmiah penulis dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lusindo Nauli Putra Mandiri Bekasi” ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah hasil pengamatan, penelitian, pengelolaan, serta pemikiran saya.

Penulis menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Bina Sarana Informatika untuk mendokumentasikan karya ilmiah saya tersebut secara internal dan terbatas, serta tidak untuk mengunggah karya ilmiah Penulis pada repository Universitas Bina Sarana Informatika (<https://repository.bsi.ac.id>)

Penulis bersedia untuk bertanggung jawab secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Bina Sarana Informatika, atas materi/isi karya ilmiah tersebut, termasuk bertanggung jawab atas dampak atau kerugian yang timbul dalam bentuk akibat Tindakan yang berkaitan dengan data dan atau informasi yang terdapat pada karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 25 Juni 2024

Yang menyatakan,



**Raul Duverson Naibaho**

## LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Raul Duverson Naibaho

NIM : 64200455

Jenjang : Sarjana (S1)

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lusindonauli Putra Mandiri

Telah dipertahankan pada Periode 2024-1 dihadapan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika.

Jakarta, 2024

**UNIVERSITAS**  
**PEMBIMBING SKRIPSI**

Pembimbing I : **Nurul Aisyah, S.E., M.M.** .....

### DEWAN PENGUJI

Penguji I : .....

Penguji II : .....

## PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lusindo Nauli Putra Mandiri” adalah hasil karya tulis asli Raul Duverson Naibaho dan bukan hasil terbitan sehingga peredaran karya tulis hanya berlaku dilingkungan akademik saja, serta memiliki hak cipta. Oleh karena itu, dilarang keras untuk menggandakan baik Sebagian maupun seluruhnya karya tulis ini, tanpa seizin peneliti.

Referensi kepustakaan diperkenankan untuk dicatat tetapi pengutipan atau peringkasan isi tulisan hanya dapat dilakukan dengan seizin peneliti dan disertai ketentuan pengutipan secara ilmiah dengan menyebutkan sumbernya.

Untuk keperluan perizinan pada pemilik dapat menghubungi informasi yang tertera di bawah ini :

Nama : Raul Duverson Naibaho

Alamat : Griya Asri 2 Blok B 5/ 53, RT. 007/ RW. 049, Desa Sumberjaya,  
Kec. Tambun Selatan, Kab. Bekasi, Prov. Jawa Barat, 17510

No. Telp : 0896-7828-1534

E-mail : [raulnaibaho69@gmail.com](mailto:raulnaibaho69@gmail.com)

# LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

	<b>LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI</b>
	<b>UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA</b>

NIM : 64200455  
Nama Lengkap : Raul Duverson Naibaho  
Dosen Pembimbing I : Nurul Aisyah, S.E., M.M.  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lusindonauli Putra Mandiri

No	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing I
1.	30 / 03 / 2024	Persamaan Persepsi Pembimbing	f
2.	02 / 04 / 2024	Pengajuan Judul Skripsi dan Penjelasan Outline	f
3.	20 / 04 / 2024	Pengajuan Bab I	f
4.	23 / 04 / 2024	Revisi Bab I dan Pengajuan Bab II	f
5.	25 / 04 / 2024	Revisi Bab II dan Pengajuan Bab III	f
6.	26 / 04 / 2024	Revisi Bab III dan Pengajuan Bab IV	f
7.	30 / 04 / 2024	Bimbingan Kuesioner	f
8.	11 / 05 / 2024	Bimbingan Bab IV	f
9.	26 / 05 / 2024	Bimbingan Bab V	f
10.	27 / 06 / 2024	ACC Keseluruhan Bab I s/d V	f

Catatan untuk Dosen Pembimbing.

Bimbingan Skripsi

Dimulai pada tanggal : 30 / 04 / 2024

Diakhiri pada tanggal : 22 / 06 / 2024

Jumlah pertemuan bimbingan : 10

Disetujui oleh,  
Dosen Pembimbing I

(Nurul Aisyah, S.E., M.M.)

## LEMBAR PERSEMBAHAN

Segala hormat dan syukur saya naikkan kepada Tuhan Yesus atas anugerah dan curahaan berkat-Nya, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik tanpa terkendala suatu apapun. Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua saya Alm. Papa (Thomson Naibaho) dan Alm. Mama (Saur Rouli Tambunan) serta Adik perempuan saya (Rika Diaconsela Naibaho). Terima kasih karena tiada henti memberikan dukungan, semangat, dan doa kepada saya sehingga saya bisa menyelesaikan S1 ini dengan baik sampai pada akhirnya bisa menyelesaikan Skripsi ini.
2. Terima kasih kepada keluarga besar dari Alm. Papa, mulai dari bou, amang boru, bapa uda, inang uda, dan opung yang telah memberikan dukungan dan selalu memberikan perhatian dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Terima Kasih juga kepada keluarga besr dari Alm. Mama, mulai dari tulang, nantulang, mama tua, bapa uda, tante, dan opung yang juga telah memberikan dukungan dan selalu memberikan perhatian dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Terima kasih secara khusus kepada Tulang ku (Ramses Tambunan) karena telah memberikan support dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini, serta memberikan ruang bagi saya untuk boleh melakukan penelitian di PT. Lusindonauli Putra Mandiri dalam penelitian skripsi yang saya ambil.
5. Terima kasih kepada keluarga besar PT. Lusindonauli Putra Mandiri yang telah memberikan ruang untuk melakukan penelitian skripsi dan juga telah memudahkan jalan saya untuk Menyusun skripsi ini.
6. Serta, saya berterima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami masyurkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena rahmat dan cinta-Nya dalam memberikan kemampuan kepada saya, sehingga pada kesempatan ini saya dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lusindo Nauli Putra Mandiri. Tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat kelulusan di tingkat Sarjana I jurusan Manajemen.

Pada pelaksanaan penyusunan Skripsi dan dalam menyelesaikan Skripsi ini, penulis telah menerima berbagai mentoring, bimbingan, kritik, dan saran, serta berbagai sumber daya yang sangat membantu sampai dengan selesainya penulisan skripsi ini. Untuk itu, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada yang terhormat:

1. Rektor Universitas Bina Sarana Informatika.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bina Sarana Informatika.
3. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika.
4. Ibu Nurul Aisyah S.E., M.M selaku Dosen Pembimbingan skripsi.
5. Staff / Karyawan / Dosen Di Lingkungan Universitas Bina Sarana Informatika.
6. Bapak Ir. Ramses Tambunan selaku pendiri dari PT. Lusindo Nauli Putra Mandiri.
7. Para Staff dari PT. Lusindo Nauli Putra Mandiri yang mau berkontribusi dalam mendukung proses penelitian Skripsi ini.
8. Teman-teman FEB Manajemen angkatan 2020 yang telah berbagi ilmu pegetahuan, pengalaman dan informasi selama masa perkuliahan.
9. Pihak-pihak yang tidak dapat di sebutkan satu per satu, yang telah membantu terselesaikannya tugas akhir ini secara langsung atau tak langsung.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kelemahan dalam penyusunannya. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna, menjadi kontribusi, dan menjadi berkat bagi banyak orang sebagai referensi penelitian, menambah wawasan, ilmu pengetahuan dan yang lainnya. Sekian, kurang lebihnya mohon maaf, terima kasih.

Bekasi, 09 April 2024

Raul Duverson Naibaho



## ABSTAK

### **RAUL DUVERSON NAIBAHO (64200455) “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lusindo Nauli Putra Mandiri”**

Kinerja Karyawan menjadi suatu hal yang sangat penting dalam mempertahankan dan mencapai tujuan perusahaan, hal ini memiliki keterkaitan dan keterhubungan terhadap segala aspek/bidang yang terdapat di dalam suatu perusahaan. Perusahaan yang baik tentunya mempertimbangkan kinerja karyawan menjadi hal yang penting dalam mempertahankan dan mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan uraian yang di jabarkan dapat diajukan sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lusindo Nauli Putra Mandiri”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, disiplin, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lusindo Nauli Putra Mandiri. Objek penelitian ini adalah Karyawan di PT. Lusindo Nauli Putra Mandiri yang dimana kinerja para karyawan di PT. Lusindo Nauli Putra Mandiri menjadi bahan pada penelitian. Jenis penelitian ini dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner dan digunakan untuk menganalisis data yang berbentuk angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik. Data tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dan diolah dengan menggunakan tabel-tabel tertentu untuk mempermudah dalam menganalisis, dan di gunakanlah *IBM SPSS Statistics 26*. Penelitian ini membuktikan dorongan disiplin kerja dan motivasi kerja yang sangat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lusindo Nauli Putra Mandiri. Maka, hal utama yang dipertimbangkan untuk memaksimalkan kinerja karyawan adalah Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja yang dapat menunjang produktivitas karyawan yang memuaskan.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

**RAUL DUVERSON NAIBAHO (64200455) "The Influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT. Lusindo Nauli Putra Mandiri"**

*Employee performance is very important in maintaining and achieving company goals, this is related and connected to all aspects/fields within a company. A good company certainly considers employee performance to be important in maintaining and achieving company goals. Based on the description outlined, a study can be proposed entitled "The Influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT. Lusindo Nauli Putra Mandiri". This research aims to determine the influence of communication, discipline and work motivation on employee performance at PT. Lusindo Nauli Putra Mandiri. The object of this research is employees at PT. Lusindo Nauli Putra Mandiri where the performance of employees at PT. Lusindo Nauli Putra Mandiri was the material for the research. This type of research is carried out on data obtained from questionnaire answers and is used to analyze data in the form of numbers and calculations using statistical methods. The data must be classified into certain categories and processed using certain tables to make analysis easier, and IBM SPSS Statistics 26 is used. This research proves that encouraging work discipline and work motivation has a big influence on employee performance at PT. Lusindo Nauli Putra Mandiri. So, the main thing to consider to maximize employee performance is Work Discipline and Work Motivation which can support satisfactory employee productivity.*

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

UNIVERSITAS

## DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL SKRIPSI .....	i
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....	i
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS .....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	iii
LEMBAR PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA.....	iii
LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI.....	v
LEMBAR PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTAK.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xivv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	6
1.6 Sistematika Penulisan .....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	8
2.1 Deskripsi Konseptual.....	8
2.1.1 Disiplin Kerja.....	8
2.1.2 Motivasi Kerja.....	14
2.1.3 Kinerja Karyawan.....	18
2.2 Penelitian Yang Relevan.....	25
2.3 Kerangka Berfikir.....	34
2.4 Hipotesis Penelitian .....	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
3.1 Desain Penelitian .....	37
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	38
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	39
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	42

3.5 Teknik Analisa Data .....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	52
4.1 Hasil Pembahasan .....	52
4.2 Pengujian Hipotesis.....	56
4.3 Uji Asumsi Klasik .....	59
4.4 Uji Hipotesis .....	63
4.5 Uji Koefisien Determinasi.....	67
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian .....	68
4.7 Implikasi Penelitian .....	70
4.8 Keterbatasan Penelitian.....	72
BAB V PENUTUP .....	73
5.1 Kesimpulan.....	73
5.2 Saran .....	74
DAFTAR PUSTAKA .....	75
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	80
SURAT KETERANGAN RISET .....	81
BUKTI HASIL PENGECEKAN.....	82
LAMPIRAN-LAMPIRAN .....	84



**UNIVERSITAS**

## DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 Penelitian Yang Relevan .....	25
Tabel III. 1 Definisi Operasional Variabel .....	40
Tabel III. 2 Skala Pengukuran.....	43
Tabel IV. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel IV. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	53
Tabel IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	53
Tabel IV. 4 Karakteristik Jawaban Responden Pada Variabel X1 (Disiplin Kerja) .....	54
Tabel IV. 5 Karakteristik Jawaban Responden Pada Variabel X2 (Motivasi Kerja) .....	55
Tabel IV. 6 Karakteristik Jawaban Responden Pada Variabel Y (Kinerja Karyawan) .....	55
Tabel IV. 7 Analisis Deskriptif.....	56
Tabel IV. 8 Uji Validitas .....	57
Tabel IV. 9 Uji Reliabilitas .....	59
Tabel IV. 10 Uji Normalitas .....	60
Tabel IV. 11 Uji Multikolinearitas .....	61
Tabel IV. 12 Uji Heteroskedastisitas .....	62
Tabel IV. 13 Uji T .....	63
Tabel IV. 14 Uji F .....	65
Tabel IV. 15 Uji Regresi Linear Berganda .....	66
Tabel IV. 16 Pengaruh X1 Terhadap Y Pada Uji Koefisien Determinasi Parsial .....	67
Tabel IV. 17 Pengaruh X2 Terhadap Y Pada Koefisien Determinasi Parsial...	67
Tabel IV. 18 Uji Koefisien Determinasi Simultan.....	68

UNIVERSITAS

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.2 Kerangka Berpikir .....	34
Gambar IV. 1 ScatterPlot.....	62



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	84
Lampiran 2 Tabulasi Data .....	92
Lampiran 3 Screenshot Goole Form Kuesioner.....	93
Lampiran 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	94
Lampiran 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	94
Lampiran 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	94
Lampiran 7 Hasil Output Analisis Deskriptif .....	95
Lampiran 8 Hasil Output Uji Validitas .....	95
Lampiran 9 Hasil Output Uji Reliabilitas .....	100
Lampiran 10 Hasil Output Uji Normalitas.....	100
Lampiran 11 Hasil Output Uji Multikolinearitas .....	101
Lampiran 12 Hasil Output Uji Heteroskedastisitas.....	101
Lampiran 13 Hasil Output Uji T (Persial).....	101
Lampiran 14 Hasil Output Uji F (Simultan) .....	102
Lampiran 15 Hasil Output Uji Regresi Linear Berganda.....	102
Lampiran 16 Hasil Output Uji Koefisien Determinasi Parsial.....	102
Lampiran 17 Hasil Output Uji Koefisien Determinasi Simultan .....	102
Lampiran 18 Tabel r .....	103
Lampiran 19 Tabel t Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40) .....	110
Lampiran 20 Tabel F .....	116

INFORMATIKA  
UNIVERSITAS

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah suatu aspek yang penting bagi sebuah perusahaan. Sumber daya manusia menjadi penting bagi perkembangan suatu perusahaan khususnya di bidang penjualan pompa air, terlihat dari kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam memanfaatkan sumber daya yang ada. Organisasi yang baik merupakan organisasi yang berupaya untuk meningkatkan keterampilan orang-orangnya, karena ini adalah kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut panggabean (dalam Prasadja, 2019) “Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Perusahaan yang menjalankan kegiatan operasional bertujuan untuk pengembangan organisasi perusahaan. Pada saat ini juga, banyak sekali perusahaan yang berlomba-lomba untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai cara telah diupayakan demi tercapainya tujuan perusahaan, misalnya menetapkan target-target khusus dalam setiap divisi di suatu perusahaan, menetapkan aturan dan norma-norma yang harus di jalankan oleh karyawan di suatu perusahaan, dll. Maka dari itu, dalam mencapai tujuan perusahaan ada salah satu hal yang menjadi pertimbangan terbesar, yaitu Kinerja Karyawan.

Dalam mencapai tujuan Perusahaan, kinerja karyawan menjadi suatu hal yang sangat penting, karena setiap aspek-aspek yang berkaitan dengan perusahaan tentunya memerlukan kinerja yang baik dari karyawan-karyawannya. Ketika kinerja dapat di maksimalkan oleh para karyawan di setiap divisinya masing-masing, maka apa yang menjadi tujuan perusahaan pasti akan tercapai. Menurut (Putri, 2020) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi”.

PT. Lusindonauli Putra Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengadaan, pemasangan, perawatan & perbaikan pompa-pompa industri lainnya dimana dapat digunakan di bermacam-macam area industry Teknik, khususnya pembuatan dan penjualan pompa air. Perusahaan ini juga merupakan perusahaan perorangan yang didirikan pada tahun 2010 oleh bapak Ir. Ramses Tambunan sebagai pendiri dari PT. Lusindonauli Putra Mandiri dan didalam perusahaan tersebut jura terdapat para karyawan yang terdaftar di berbagai divisi perusahaan. PT. Lusindonauli Putra Mandiri sebagai supplier pengadaan sparepart pompa air dalam mencapai target dan mendapatkan keuntungan adalah dengan melakukan penjualan Pompa Air dan melaksanakan berbagai proyek-proyek dari klien, baik pemerintah maupun swasta. Serta aktualisasi kegiatan lain yang diberikan oleh suatu perusahaan juga memiliki peranan yang sangat penting dan memberikan dampak bagi kinerja karyawan, hal ini menjadi terbukti dengan jumlah karyawan yang bekerja dan bagaimana cara mereka mengatasi masalah dalam pekerjaan yang mereka miliki serta keinginan dan kemampuan untuk bertahan dalam organisasi tersebut.

Dalam melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan, penulis mengkaji akan pengaruh disiplin dalam bekerja yang berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini mengarah pada bagaimana karyawan kooperatif terhadap aturan yang dibuat oleh PT. Lusindonauli Putra Mandiri. Menurut Hendrayani (2020) menyatakan menyatakan bahwa “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan”. Hadirnya disiplin kerja dalam suatu perusahaan, membuat konsistensi karyawan dalam bekerja menjadi meningkat, kualitas pekerjaan yang lebih baik, semakin bijaksana dalam manajemen waktu dan juga tentunya menjadi peluang besar untuk meningkatkan dan mengembangkan karir disuatu perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, selain dari disiplin kerja yaitu, faktor Motivasi Kerja, motivasi dalam bekerja juga sangat penting terhadap kinerja karyawan dan kualitas dari pekerjaan. Motivasi kerja adalah suatu upaya internal yang mendorong seseorang untuk menjalankan suatu pekerjaan dengan maksimal, mempunyai performa/kinerja terbaik, dan mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Motivasi kerja menjadi suatu unsur penting, karena unsur ini dapat berpengaruh pada produktivitas, kinerja, dan kualitas kerja seseorang. Ketika karyawan merasa termotivasi mereka akan bekerja dengan maksimal dan cenderung lebih produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Dengan adanya motivasi kerja, kreativitas dan produktivitas karyawan menjadi meningkat, kepuasan karyawan dalam bekerja menjadi semakin tinggi, serta kepuasan kerja karyawan juga semakin tinggi. Dengan demikian, memahami motivasi kerja yang efektif dan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan menjadi suatu investasi yang diperhitungkan bagi setiap perusahaan yang ingin mencapai tingkat kinerja yang optimal.

Melihat pada penelitian yang dilakukan, penulis menemukan beberapa hal yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, diantaranya yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. Hal-hal ini dapat dilihat dari beberapa realitas yang muncul pada PT. Lusindonauli Putra Mandiri, yang menjadikan penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lusindonauli Putra Mandiri”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lusindonauli Putra Mandiri?
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lusindonauli Putra Mandiri ?
3. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan motivasi kerja secara beramaan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lusindonauli Putra Mandiri?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Pada penelitian ini, maka di dapatkan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Lusindo Nauli Putra Mandiri
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lusindo Nauli Putra Mandiri
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lusindo Nauli Putra Mandiri.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan tersebut, adapun manfaat dari penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Bagi Peneliti

Sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana S1 Manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika. Peneliti mengharapkan hasil pada penelitian ini dapat menjadi manfaat untuk pembaca dan bagi peneliti untuk dijadikan sebagaiaasi referensi penelitian berikutnya.

#### 2. Bagi Perusahaan

Peneliti berharap bahwa hasil pada penelitian ini dapat memberikan informasi yang relevan dan berguna bagi perusahaan dalam memanfaatkan dan memaksimalkan komunikasi, disiplin, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta regulasi yang berkorelasi langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik

#### 3. Bagi Akademis

Peneliti berharap bahwa hasil dari penelitian ini dapat menambah wawasan dan menambah literatur, serta pengetahuan tentang pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimana penelitian ini ditujukan bagi mahasiswa S1, khususnya prodi manajemen.

### **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Pada penelitian ini, ruang lingkup penelitian dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lusindonauli Putra Mandiri, Bekasi. Jenis penelitian pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Lusindonauli Putra Mandiri Bekasi yang berjumlah 30 orang karyawan dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan Non Probability sampling dengan teknik yang dipakai adalah sampling jenuh (sensus). Pada penelitian ini, analisis data yang digunakan yaitu uji validitas dan reliabilitas, pengujian uji asumsi klasik. Baru setelah itu dilakukan uji regresi linier berganda. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, serta variabel independen Kinerja Karyawan. Lama penelitian ini sekitar 1 bulan.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

#### **BAB I Pendahuluan**

Pada Bab I ini membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB II Tinjauan Pustaka**

Pada Bab II ini mengenai deskripsi konseptual, penelitian yang relevan dan kerangka berpikir, serta hipotesis.

### **BAB III Metode Penelitian**

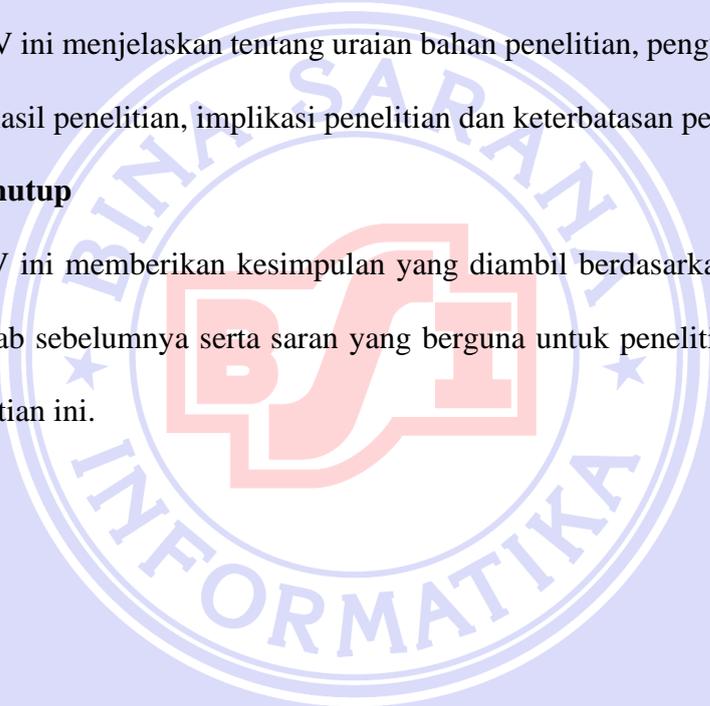
Pada Bab III ini membahas tentang desain penelitian, pemilihan populasi dan sampel yang dipakai untuk penelitian ini, definisi operasional variabel dan teknik analisis data.

### **BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Pada Bab IV ini menjelaskan tentang uraian bahan penelitian, pengujian hipotesis, perlakuan hasil penelitian, implikasi penelitian dan keterbatasan penelitian.

### **BAB V Penutup**

Pada Bab V ini memberikan kesimpulan yang diambil berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya serta saran yang berguna untuk penelitian selanjutnya pada penelitian ini.



**UNIVERSITAS**

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Deskripsi Konseptual**

Pada penelitian ini dijalankan dengan menganalisis tiga variabel penelitian, yang dimana terdiri dari tiga variabel dependen dan satu variabel independent. Variabel dependennya adalah Komunikasi, Disiplin, dan Motivasi Kerja, sedangkan variabel independennya adalah Kinerja Karyawan.

##### **2.1.1 Disiplin Kerja**

###### **2.1.1.1 Definisi Disiplin Kerja**

Menurut Hendrayani (2020) menyatakan menyatakan bahwa “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan.”

Sedangkan menurut (Onsardi & Putri, 2020) menyatakan “Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya”. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja juga merupakan suatu alat yang digunakan para pemimpin/atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan dan karyawan tersebut bersedia untuk mengubah suatu sikap serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2019:193) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan keinginan seseorang untuk mengikuti aturan perusahaan yang relevan.

Menurut Davis (dikutip di (Mangkunegara, 2019:129) disiplin adalah *“Discipline is management action to enforce organization standards”*. Artinya disiplin kerja adalah penerapan kegiatan manajemen untuk memperkuat standar yang telah ditetapkan dalam organisasi.

### **2.1.1.2 Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut Henry Simamora dalam Sinambela (2019:399) "tujuan utama Tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh instansi".

Menurut Siswanto (2021:292) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, yaitu:

- a. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- b. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- d. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.

- e. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang

### **2.1.1.3 Faktor-Faktor Disiplin Kerja**

Menurut Singodimejo dalam (Dewi dan Harjono 2019) faktor yang mempengaruhi disiplin Karyawan yaitu adalah sebagai berikut :

#### **1. Besar kecilnya pemberian kompensasi**

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah di kontribusikan bagi instansi. Bila pegawai menerima kompensasi yang memadai, mereka dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila pegawai merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka pegawai akan berpikir.

#### **2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan**

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pegawai dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00 wib, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

#### **3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan**

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam instansi bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin

ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

#### 4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

#### 5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

#### 6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar dan dicarikan jalan keluarnya.

### **2.1.1.4 Indikator-Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2019:194) mengatakan ada beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja, di antaranya:

A. Tujuan dan kemampuan

Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

B. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan Sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik karena dengan pimpinan yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat

C. Balas jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan pada karyawan. Sehingga apabila kepuasan karyawan tercapai maka kedisiplinan akan terwujud dalam perusahaan.

D. Keadilan

Disini Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.

E. Waskat Pengawasan

Waskat Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan.

F. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman memegang peranan yang sangat penting dalam menjaga disiplin pegawai. Sanksi hukuman dikenakan kepada karyawan untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku. Ketegasan Ketegasan pimpinan dalam praktek mempengaruhi disiplin pegawai. Pemimpin harus bertindak tegas dan berani menghukum kepada pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan aturan/norma yang sudah di tetapkan.

#### G. Hubungan Kemanusiaan

Membangun hubungan yang baik antar karyawan berkontribusi pada disiplin yang baik di perusahaan. Oleh karena itu, pengembangan human relation yang harmonis dapat lingkungan yang menyenangkan.

#### 2.1.1.5 Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto (2019:298) dimensi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

##### 1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

##### 2. Ketaatan pada Peraturan Kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

##### 3. Ketaatan pada Standar Kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

##### 4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Karyawan memiliki tingkat kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

## 5. Bekerja Etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

### 2.1.2 Motivasi Kerja

#### 2.1.2.1 Definisi Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi merupakan suatu aspek yang lebih dominan / tertuju kepada suatu pribadi, dimana motivasi kerja bersifat personal. Oleh sebab itu, setiap pribadi harus mencari tahu faktor apa yang dapat meningkatkan motivasi kerja dan memberikan pengaruh terhadap motivasi kerjanya secara personal dan berusaha untuk mengaplikasikannya di dalam pekerjaannya. Dukungan dari atasan atau rekan kerja juga dapat memotivasi anggota tim untuk terus berusaha, memberikan afirmasi positif dan penghargaan atas *achievement* dapat meningkatkan kualitas dan motivasi individu maupun anggota sesama tim.

Sedangkan menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020 : 161) Motivasi Kerja adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri

maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan (Karawanep & dkk, 2021).

Berdasarkan pendapat para ahli maka penulis memberikan kesimpulan bahwa motivasi kerja dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, ketika seorang karyawan merasa termotivasi untuk menjalankan tugas dan mengerjakan pekerjaannya, maka seorang karyawan tersebut akan cenderung lebih bersemangat, produktif, dan berorientasi terhadap tugas yang dikerjakan.

#### **2.1.2.2 Tujuan Motivasi Kerja**

Tujuan motivasi kerja menurut van Tuin et al., (2020) adalah sebagai berikut:

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
3. Meningkatkan disiplin kerja.
4. Meningkatkan prestasi kerja.
5. Meningkatkan tanggung jawab.
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
7. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan poin-poin mengenai tujuan motivasi kerja di atas, maka kesimpulannya adalah motivasi kerja dapat mendorong para karyawan untuk menjalankan tugas pekerjaan mereka dengan lebih baik dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Melalui motivasi, karyawan dapat merasa termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka, memperbaiki

kualitas dalam bekerja, dan mencapai hasil yang lebih signifikan terhadap pekerjaan mereka.

### **2.1.2.3 Faktor-Faktor Motivasi Kerja**

Menurut Alfian (2019), Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat dibedakan atas faktor internal dan eksternal yaitu:

1. Faktor Internal
  - A. Lingkungan Pekerjaan
  - B. Kompensasi
  - C. Supervisi yang baik
  - D. Adanya penghargaan atas prestasi
  - E. Status
  - F. Tanggung jawab
  - G. peraturan yang berlaku
2. Faktor Internal
  - A. Kematangan Pribadi
  - B. Tingkat Pendidikan
  - C. Keinginan dan harapan pribadi
  - D. Kelelahan dan kebosanan
  - E. Kepuasan kerja

### **2.1.2.4 Indikator-Indikator Motivasi Kerja**

Indikator kinerja menurut Bernadin dan Russel (2003) dalam Elizar (2019) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas, yaitu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
2. Kuantitas, merupakan produksi yang menghasilkan dapat ditunjukkan dalam mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
4. Efektivitas biaya (*cost effectiveness*), yaitu merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit.
5. Kebutuhan akan pengawasan (*need for supervision*), yaitu merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa membutuhkan bantuan pengawasan atau memerlukan campur tangan pengawas untuk mencegah agar hasil produksi tidak mengalami kerugian.
6. Hubungan antar perseorangan (*Interpersonal impact*), yaitu merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik, dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan yang lain, dan juga pada bawahan

#### **2.1.2.5 Dimensi Motivasi Kerja**

Menurut Pandi Afandi (2021:29) dimensi motivasi kerja dibagi menjadi

dua dimensi, yaitu:

- Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi.
- Dimensi dorongan untuk mendapatkan dengan sebaik mungkin,

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan**

Menurut Gibson, et al (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan karyawan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya.

Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2019) dalam Sihombing, dkk.(2020), kinerja karyawan di definisikan sebagai perilaku dari individu dalam organisasi yang berkontribusi terhadap pekerjaan yang ditugaskan untuk mendukung tujuan organisasi dan menghindari Tindakan yang dapat merusak organisasi.

Pada pengertian lain dijelaskan menurut (Putri, 2020) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi”.

Berdasarkan pendapat para ahli didapatkan kesimpulan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dapat diukur baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dimana kinerja adalah tuntunan atas berbagai tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang telah ditetapkan dan diberikan oleh suatu perusahaan.

### 2.1.3.2 Tujuan Kinerja Karyawan

Tujuan kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam (Sazly & Winna, 2019) yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan etos kerja;
2. Meningkatkan motivasi kerja;
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan;
4. Untuk mendorong pertanggungjawaban dari karyawan;
5. Pemberian imbalan yang sesuai;
6. Untuk pembeda antar pegawai;
7. Pengembangan SDM;
8. Alat untuk membantu dan mendorong pegawai agar inisiatif;
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan agar kinerja menjadi baik;
10. Untuk memperoleh umpan baik dari pegawai;
11. Pemutusan hubungan kerja;
12. Memperkuat hubungan antar pegawai, dan
13. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.

### 2.1.3.3 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2020):

1. Kemampuan dan keahlian;

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang belum memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pada demikian sebaliknya.

Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan;

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3. Karakteristik Pekerjaan;

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Kepribadian;

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki karakter atau kepribadian yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat mendapatkan pekerjaan secara sungguh sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5. Motivasi kerja;

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada

akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar seseorang akan mengasilkan kinerja yang baik.

6. Kepemimpinan;

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengatur suatu tugas yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan;

Merupakan gaya seorang sikap pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8. Budaya organisasi;

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau suatu perusahaan. Kebiasaan norma ini mengatur hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan kerja;

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perusahaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

10. Lingkungan kerja;

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi ditempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana, dan prasarana serta hubungan kerja sesama rekan kerja.

11. Loyalitas;

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja, sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12. Komitmen;

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan pada janji-janji yang telah dibuatnya atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat

13. Disiplin kerja;

Merupakan suatu karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini merupakan waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

#### **2.1.3.4 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan**

Terdapat 5 (lima) untuk mengukur kinerja karyawan menurut Yulianto (2020:9) yaitu:

1) Kualitas

Kualitas adalah taraf/tingkat baik buruknya/derajat sesuatu. Kualitas dinyatakan salah satu ukuran yang dapat dipadankan dengan angka. Kualitas kerja merupakan salah satu unsur yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan selain perilaku seperti dedikasi, kesetiaan, kepemimpinan, kejujuran, kerjasama, loyalitas dan partisipasi karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau dapat dipadankan dengan

angka. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Efektivitas adalah jangkauan usaha suatu program sebagai suatu variabel dengan sumber daya dan sarana tertentu untuk memenuhi tujuan dan sasarnya tanpa melumpuhkan cara dan sumber daya itu serta tanpa memberi tekanan yang tidak wajar terhadap pelaksanaannya.

5) Kemandirian

Kemandirian adalah sikap yang memungkinkan seseorang untuk bertindak bebas, melakukan sesuatu atas dorongan sendiri dan untuk kebutuhannya sendiri tanpa bantuan dari orang lain, maupun berpikir dan bertindak original/kreatif, penuh inisiatif, mampu mempengaruhi lingkungan, mempunyai rasa percaya diri dan memperoleh kepuasan dari usahanya.

### 2.1.3.5 Dimensi Kinerja Karyawan

Dimensi Kinerja Karyawan Menurut Benardin dan Russel (dalam Adhari, 2021: 86-87) terdiri dari tujuh dimensi, yaitu :

1. Kualitas proses atau hasil pekerjaan kegiatan hampir sempurna atau tujuan yang diharapkan
2. Kuantitas Jumlah yang dihasilkan dari suatu pekerjaan
3. Ketepatan waktu Suatu kegiatan yang diselesaikan diwaktu yang sudah ditetapkan
4. Efektivitas biaya Memaksimalkan penggunaan sumber daya organisasi yang meliputi untuk mengurangi kerugian
5. Pengawasan Tingkatan sejauh apa seorang karyawan mampu mengerjakan fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan
6. Hubungan interpersonal Sejauh mana seorang karyawan mampu membina hubungan baik dengan rekan sejawat maupun dengan atasan di kantor.

## 2.2 Penelitian Yang Relevan

**Tabel II. 1 Penelitian Yang Relevan**

No	Peneliti	Judul	Variabel	Persamaan & Perbedaan	Hasil
1.	Wanta, Trang & Taroreh (2022)	Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara di Masa Pandemi Covid-19	<b>Independent:</b> Disiplin kerja dan Motivasi kerja <b>Dependent:</b> Kinerja Pegawai	Persamaan : Sama-sama memiliki tiga variabel Perbedaan : Lokus penelitian yang berbeda	Variabel Disiplin Kerja mempunyai nilai thitung = 3,311 > ttabel 2,009 dengan nilai signifikan 0,002 > 0,05. Variabel Motivasi Kerja mempunya nilai thitung = 3,069 > ttabel dengan nilai signifikan 0,003 > 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa H0 ditolak Ha diterima artinya disiplin kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara dimasa pandemic covid-19

2.	Anggoro & Wijono (2022)	Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai	<p><b>Independent:</b></p> <p>Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja</p> <p><b>Dependent:</b></p> <p>Kinerja Pegawai</p>	<p>Persamaan : Sama-sama menggunakan jenis penelitian metode kuantitatif</p> <p>Perbedaan : variabel penelitian yang berbeda</p>	<p>Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar <math>0,000 &lt; 0,05</math>. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai swakelola pada Satker BBWS Serayu Opak.</p>
3.	Harapap & Tirtayasa (2022)	Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	<p><b>Independent:</b></p> <p>motivasi kerja, Disiplin dan Kepuasan Kerja</p> <p><b>Dependent:</b></p> <p>Kinerja Pegawai</p>	<p>Persamaan : Sama-sama menggunakan jenis penelitian metode kuantitatif</p> <p>Perbedaan : variabel penelitian yang berbeda</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan, di mana hasil uji F di dapat nilai <math>F_{hitung} \geq F_{tabel}</math> yaitu <math>27,724 \geq 2,91</math> dengan signifikan <math>0,000 &lt; 0,05</math>. Karena <math>F_{hitung}</math> lebih besar</p>

					dari Ftabel maka H0 di tolak dan Ha di terima artinya ada pengaruh antara motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.
4.	Chandra, Rostina, Debby & Angela (2022)	Pengaruh Disiplin kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karya Inti Nusa Gemilang Medan	<b>Independent:</b> Disiplin Kerja, Kompetensi kerja dan Pengawasan kerja <b>Dependent:</b> Kinerja karyawan	Persamaan : Sama-sama menggunakan jenis penelitian metode kuantitatif Perbedaan : variabel dan lokus penelitian yang berbeda	Pengujian hipotesis secara parsial adalah hasil pengujian secara parsial untuk variabel Disiplin Kerja memperoleh nilai thitung > tabel atau 3,489 > 1,985 dan signifikan yang diperoleh 0,001<0,05. Hasil pengujian secara parsial untuk variabel Kompetensi Kerja memperoleh nilai thitung > tabel atau 3,167 > 1,985 dan signifikan yang diperoleh 0,002<0,05 Hasil pengujian secara parsial untuk variabel Pengawasan Kerja memperoleh nilai

					<p>thitung &gt; ttabel atau 2,983 &gt; 1,985 dan signifikan yang diperoleh 0,004 &lt; 0,05, berarti bahwa <math>H_0</math> diterima <math>H_0</math> ditolak yaitu secara parsial Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan.</p>
5.	Shihab, Prahiawan & Maria (2022)	<p>Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang</p>	<p><b>Independent:</b> Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja</p> <p><b>Dependent:</b> Kinerja Karyawan</p>	<p>Persamaan : Sama-sama menggunakan jenis penelitian metode kuantitatif</p> <p>Perbedaan : variabel dan lokus penelitian yang berbeda</p>	<p>Hasil koefisien regresi berganda Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,166, artinya jika disiplin kerja (X1) dinaikkan 1 kali dari kondisi sebelumnya, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,166 kali dari kondisi sebelumnya.</p> <p>Hasil koefisien</p>

					<p>regresi berganda Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,282, artinya jika motivasi kerja (X2) dinaikkan 1 kali dari kondisi sebelumnya, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,282 kali dari kondisi sebelumnya.</p> <p>Hasil koefisien regresi berganda Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,505, artinya jika lingkungan kerja (X3) dinaikkan 1 kali dari kondisi sebelumnya, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,505 kali dari kondisi sebelumnya.</p>
6.	Ompusunggu &	Pengaruh Motivasi kerja terhadap	<p><b>Independent:</b> Motivasi kerja</p> <p><b>Dependent:</b></p>	Persamaan : Sama-sama menggunakan	Pada hasil tabel pengujian signifikansi diatas, nilai

	Kusmiyanti (2021)	Kinerja Pegawai	Kinerja Pegawai	jenis penelitian metode kuantitatif Perbedaan : variabel dan lokus penelitian yang berbeda	angka t hitung sebesar 5,681. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung > t tabel dengan yaitu 5,681 > 2,024 dan hasil nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan yang positif antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja
7.	Ekhsan (2019)	Pengaruh Motivasi dan Displin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	<b>Independent:</b> Motivasi kerja dan Disiplin kerja <b>Dependent:</b> Kinerja Pegawai	Persamaan : memiliki jumlah variabel yang sama dan sama- sama mengunakan jenis penelitian metode kuantitatif Perbedaan : lokus penelitian yang berbeda	Diketahui nilai Fhitung> Ftabel atau dengan Sig < 0,05, maka 35,812 > 4,02 dan nilai sig 0,000 < 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa adanya penerimaan terhadap Ha dan penolakan terhadap H0, atau dengan kata lain motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh bersama-sama secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

8.	Hafiza & Sarman (2023)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan di dinas tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat	<p><b>Independent:</b> Motivasi dan Disiplin kerja</p> <p><b>Dependent:</b> Kinerja Karyawan</p>	<p>Persamaan : Sama-sama menggunakan jenis penelitian metode kuantitatif dan memiliki variabel yang sama</p> <p>Perbedaan : lokus penelitian yang berbeda</p>	<p>Motivasi kerja Karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat termasuk kedalam kategori tinggi sebesar 78,84%, Sedangkan Kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat termasuk kedalam kategori tinggi sebesar 77,92% Terdapat pengaruh yang signifikan sebesar 34,8% dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.</p>
9.	Krisnawati (2023)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum dan SDM Kementerian Koordinator	<p><b>Independent:</b> Motivasi dan Disiplin kerja</p> <p><b>Dependent:</b> Kinerja Pegawai</p>	<p>Persamaan : Sama-sama menggunakan jenis penelitian metode kuantitatif</p> <p>Perbedaan : lokus penelitian yang berbeda</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel yang berpengaruh lebih dominan antara variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), terhadap</p>

		Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (KEMENKO PMK) Republik Indonesia			Kinerja Pegawai ialah variabel Disiplin Kerja (X2) dengan nilai t-hitung 2.636 dan nilai signifikansi 0,011 yang lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh paling dominan.
10.	Dian Nita (2020)	Pengaruh Komunikasi, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Extrupack Bekasi Barato	<b>Independent:</b> Komunikasi, Disiplin, dan Motivasi kerja <b>Dependent:</b> Kinerja Karyawan	Persamaan : Sama-sama menggunakan jenis penelitian metode kuantitatif Perbedaan : variabel dan lokus penelitian yang berbeda	Hasil penelitian hipotesis ke empat untuk variabel komunikasi, disiplin, motivasi kerja diperoleh nilai korelasi sebesar 0,358 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil ini maka H4 dapat diterima dan menunjukkan bahwa secara simultan komunikasi, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 64,2 %. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik

					<p>komunikasi, disiplin, dan motivasi kerja seorang karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.</p>
--	--	--	--	--	---





## 2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Darawin dalam (Fraenkel dan Wallen 2021), mengartikan hipotesis sebagai prediksi atas kemungkinan hasil dari suatu penelitian. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT.

#### Lusindonauli Putra Mandiri

Ho : Tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Ha : Adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

### 2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.

#### Lusindonauli Putra Mandiri

Ho : Tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Ha : Adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

### 3. Pengaruh Disiplin (X1), dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Lusindonauli Putra Mandiri

Ho : Tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi, disiplin, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Ha : Adanya pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi, disiplin, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Dalam penelitian ini dibutuhkan perancangan dan perencanaan agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan lancar dan sistematis. Menurut (Nursalam, 2020) “Desain penelitian adalah suatu strategi dalam penelitian untuk mengidentifikasi permasalahan sebelum perencanaan akhir pengumpulan data dan mengidentifikasi struktur dimana penelitian tersebut dilaksanakan”

Dalam hal ini, Desain penelitian merupakan tahapan awal yang sangat penting dalam proses penelitian, karena akan memandu penelitian dalam mengumpulkan dan menganalisis data secara sistematis dan obyektif sesuai dengan tujuan penelitian. Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif, dimana data penelitian berupa angka-angka dan di analisis menggunakan pengolahan angka secara statistik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Survei merupakan metode riset yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu dan menggunakan kuesioner sebagai salah satu alat penggalan data.

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif, dimana data penelitian berupa angka-angka dan di analisis menggunakan pengolahan angka secara statistik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Survei merupakan metode riset yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu dan menggunakan kuesioner sebagai salah satu alat penggalan data.

Tujuan dari metode ini yaitu untuk memperoleh informasi mengenai hal yang akan diteliti kepada sejumlah responden yang dianggap mewakili suatu populasi. Adapun desain penelitian yang digunakan oleh penulis dalam skripsi ini yaitu kausalitas. Desain penelitian kausalitas merupakan jenis desain penelitian yang bertujuan untuk menentukan apakah suatu hubungan sebab-akibat (casual relationship) antara dua variabel atau lebih memang benar-benar ada. Desain ini melibatkan pengujian hipotesis dan sering kali melibatkan manipulasi variabel independen untuk melihat efeknya terhadap variabel dependen. Hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya, yang diteliti dalam hal ini adalah pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja yang selanjutnya akan dianalisis dan diinterpretasikan untuk mencari pengaruhnya pada kinerja pegawai.

### **3.2 Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **3.2.1 Populasi**

Menurut Handayani (2020), “Populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan PT. Lusindonauli Putra Mandiri yang berjumlah 30 orang karyawan.

#### **3.2.2 Sampel**

Menurut Handayani (2020), “Teknik pengambilan sampel atau biasa disebut dengan sampling adalah proses menyeleksi sejumlah elemen dari populasi yang diteliti untuk dijadikan sampel, dan memahami berbagai sifat atau karakter dari subjek yang dijadikan sampel, yang nantinya dapat dilakukan generalisasi dari elemen populasi”

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yang diambil dari seluruh karyawan pada PT. Lusindonauli Putra Mandiri yaitu berjumlah 30 orang karyawan. Maka teknik untuk pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2019) Sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel.

### 3.3 Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan kegiatan menjelaskan variabel kedalam konsep teori dari variabel dan sub variabel yang dikaji lengkap dengan dimensi, indikator ukuran dan skalanya dimana terdapat empat variabel yang dikaji dalam penelitian ini, yaitu Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Karyawan(Y).

#### 1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut (Sugiyono, 2019) variabel independent adalah variabel-variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel Independen merupakan variabel yang menjabarkan atau mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen disebut pula variabel yang diasumsikan sebagai sebab (*presumed cause variable*). Variabel independen juga dapat disebut sebagai variabel yang mendahului (*antecedent variabel*).

#### 2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen adalah variabel yang dijelaskan atau dipenuhi oleh variabel independen. Variabel dependen disebut juga variabel yang diduga sebagai akibat (*presumed effect variabel*). Variabel dependen juga

dapat disebut sebagai variabel konsekuensi (*consequent variable*). Menurut (Sugiyono, 2019) variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria dan konsukuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat.

Dalam penelitian ini penulis melakukan pengukuran terhadap keberadaan waktu variabel dengan menggunakan instrument penelitian. Penulis melanjutkan analisis untuk mencari hubungan suatu variabel dengan variabel yang lainnya, dimana terdapat indikator-indikator yang akan diukur dengan skala ordinal. Berikut ini Oprasional variabelnya.

**Tabel III. 1 Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Disiplin Kerja (X1)	Menurut Hendrayani (2020) menyatakan menyatakan bahwa “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan	1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pemimpin 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi Hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan	Ordinal

	kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan”.		
Motivasi Kerja (X2)	Menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promosi</li> <li>2. Prestasi Kerja</li> <li>3. Penghargaan</li> <li>4. Pengakuan</li> </ol>	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut (Putri, 2020) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan</li> <li>2. Standar</li> <li>3. Umpan Balik</li> <li>4. Alat atau Sarana</li> <li>5. Kompetensi</li> <li>6. Motivasi</li> </ol>	Ordinal

	<p>memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi”.</p>		
--	---	--	--

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis sebagai berikut:

#### 1. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menyajikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden (Sugiyono, 2019).

#### 2. Observasi

Observasi merupakan pengumpulan data dengan metode pengamatan langsung terhadap objek penelitian yang menjadi sumber data.

Menurut (Sugiyono, 2018) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain.

Pernyataan yang diajukan kepada Karyawan PT. Lusindonauli Putra Mandiri.

Menurut (Sugiyono, 2018) skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan

sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

### 3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan salah satu metode pengumpulan data kualitatif dengan menganalisis dan mengkaji dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau oleh orang lain tentang subjek. "Studi dokumentasi merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan peneliti kualitatif untuk mendapatkan gambaran dari sudut pandang subjek melalui suatu media tertulis dan dokumen lainnya yang ditulis atau dibuat langsung oleh subjek yang bersangkutan" (Herdiansyah, 2010:143).

**Tabel III. 2 Skala Pengukuran**

<b>SKALA JAWABAN</b>	<b>BOBOT SKOR</b>
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

*Sumber: Sugiyono (2019)*

### 3.5 Teknik Analisa Data

Menurut (Suharmi, 2014) menjelaskan bahwa mengolah dan menganalisis data ialah mengubah data mentah menjadi data yang bermakna mengarah pada kesimpulan. Teknik Analisa data merupakan suatu langkah yang paling menentukan dari suatu penelitian, karena analisa data berfungsi untuk menyimpulkan hasil penelitian. Analisa dapat dilakukan melalui tahap berikut:

#### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif menurut Sugiyono (2019:206) adalah: “Statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.” . Statistik Deskriptif Merupakan bagian dari ilmu statistik yang meringkas, menyajikan dan mendeskripsikan data dalam bentuk yang mudah dibaca sehingga memberikan informasi tersebut lebih lengkap.

#### 3.4.1 Uji Kualitas Data

Menurut Sugiyono (2019:156) Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.

##### A. Uji Validitas

Menurut Kriyantono (2020, p. 67) uji validitas bertujuan untuk memberikan pernyataan sejauh mana pengukuran dari instrumen terhadap yang akan diukur.

Uji validitas yang dilakukan juga bertujuan untuk menguji sejauh mana item kuesioner yang valid dan mana yang tidak. Hal ini dilakukan dengan mencari hubungan dari setiap item pertanyaan dengan skor total pertanyaan untuk hasil jawaban responden. Uji validitas kan dihitung dengan menggunakan korelasi Person Product Moment yang dikerjakan menggunakan bantuan program

SPSS. Uji validitas akan dihitung dengan menggunakan korelasi Person Product Moment dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n\Sigma - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\}\{n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = Koefesien validitas item yang dicari

x = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

y = Skor total

$\Sigma x$  = Jumlah skor yang di distribusi x

$\Sigma y$  = Jumlah skor dalam distribusi y

$(\Sigma x^2)$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi x

$(\Sigma y^2)$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi y

n = Banyaknya responden

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ )
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ )

## B. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019), menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Uji reliabilitas ini dilakukan pada karyawan PT. Lusindo Nauli Putra Mandiri sebanyak 30 Karyawan, dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya, setra digunakan program SPSS variabel yang dinyatakan reliabel dengan kriteria sebagai berikut:

Koefesien Alpha Cronbach ( $C\alpha$ ) merupakan statistik yang sering dipakai untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian dicirikan memiliki tingkat reliabilitas yang memadai jika koefesien Alpha Cronbach lebih besar atau sama dengan 0,70. Menurut Sugiyono (2018) rumus untuk mengukur reliabilitas yaitu:

$$C\alpha = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

$C\alpha$  = Reabilitas intrument

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma^2$  = jumlah varians butir soal

$\sigma^2$  = Varian total

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan syarat sebagai berikut:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti item yang dipertanyakan dikatakan reliabel.
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  berarti item di pertanyakan dikatakan tidak reliabel

### 3.4.2 Uji Asumsi Klasik

Menurut (Sugiyono, 2019) pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa hasil penelitian sah atau valid dan data teoritis yang digunakan tidak bias dan stabil, dan penaksiran koefisien regresinya efisien. Uji asumsi klasik adalah sebuah pengujian yang mengukur suatu ciri-ciri ada atau tidaknya penyimpangan data yang dikaji melalui hasil distribusi, korelasi, dan varians indikator-indikator dari variabel. Uji yang ada dalam uji asumsi klasik meliputi:

#### 1. uji normalitas data

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan sebagai prasyarat untuk melakukan analisis data. Uji normalitas dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam satu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*. Rumus *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut:

$$KD : 1,36 \frac{n_1+n_2}{n_1 n_2}$$

Sumber (Sugiyono, 2013)

Keterangan:

KD = Jumlah Kolmogorov-Smirnov yang dicari

$n_1$  = Jumlah Sampel yang diperoleh

$n_2$  = Jumlah Sampel yang diharapkan

Data dikatakan normal, apabila nilai signifikan lebih besar 0,05 pada ( $P > 0,05$ ).

Sebaliknya, apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 pada ( $P < 0,05$ ) maka data dikatakan normal

## 2. uji multikolinearitas data

Menurut (Ghozali, 2018) menjelaskan bahwa pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen).

Ghozali (2017) menyatakan dengan tingkat signifikansi 90% adanya multikolinearitas antar variabel independendapat dideteksi dengan menggunakan matriks korelasi dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai matriks korelasi antar dua variabel independent lebih besar dari ( $>$ ) 0,90 maka terdapat multikolinearitas.
- Jika nilai matriks korelasi antar dua variabel independen lebih kecil ( $<$ ) 0,90 maka tidak terdapat multikolinieri.

## 3. Uji heteroskedastisitas data

Menurut Ghozali (2017:47) heteroskedastisitas memiliki arti bahwa terdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Apabila terjadi sebaliknya varian variabel pada model regresi miliki nilai yang sama maka disebut homoskedastitas. Untuk mendeteksi adanya masalah hetrodekedastitas dapat menggunakan metode analisis grafik. Metode grafik ini dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID (Ghozali 2017: 49). Dasar analisis metode ini yaitu:

1. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka menunjukkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y secara acak, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4. uji autokorelasi data

Namun untuk uji autokorelasi data tidak dilakukan di dalam penelitian ini di karenakan uji tersebut adalah uji untuk mengobservasi data time series atau data yang berurutan sepanjang waktu.

### 3.5.3 Uji Hipotesis

#### A. Uji T

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020:141), Uji T bertujuan untuk menguji pengaruh signifikan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berikut adalah Langkah-langkah pengujian Uji t atau Uji Parsial

1. Apabila nilai  $t$  hitung  $< t$  table dan jika probabilitas (signifikansi)  $> 0,05$  ( $\alpha$ ), maka  $H_0$  diterima, artinya variabel independent secara parsial (individual) tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan
- Apabila nilai  $t$  hitung  $> t$  table dan jika probabilitas (signifikansi)  $< 0,05$  ( $\alpha$ ), maka  $H_0$  ditolak, artinya variabel independent secara parsial (individual) memberikan pengaruh bagi variabel dependen secara signifikan.

#### B. Uji F

Uji F atau uji simultan pada umumnya dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan ialah dengan melihat besarnya nilai probabilitas signifikannya

Menurut (Ghozali, 2018) apabila nilai probabilitasnya signifikannya  $< 5\%$  maka, variabel independent atau variabel bebas akan memberikan pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terkait.

Berikut adalah dasar pengambilan pada uji F :

- a. Apabila nilai F hitung  $< F$  table dan jika probabilitas (signifikansi)  $> 0,05$  ( $\alpha$ ), maka  $H_0$  diterima, artinya *variable independent* secara simultan atau Bersama-sama tidak mempengaruhi *variable dependen* secara signifikan.
- b. Apabila nilai F hitung  $> F$  tabel dan jika probabilitas (signifikansi) lebih kecil dari  $0,05$  ( $\alpha$ ), maka  $H_0$  ditolak, artinya *variable independent* secara simultan mempengaruhi *variable dependen* secara signifikan.

### C. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2021:8) analisis regresi linier berganda adalah suatu metode statistic untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap suatu variabel dependen.

Analisis ini dipakai untuk melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independent (X1 dan X2). Pada penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi menurut Sujawerni (2015) adalah :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X1 : Disiplin Kerja

X2 : Motivasi Kerja

b1 : Koefisien disiplin kerja

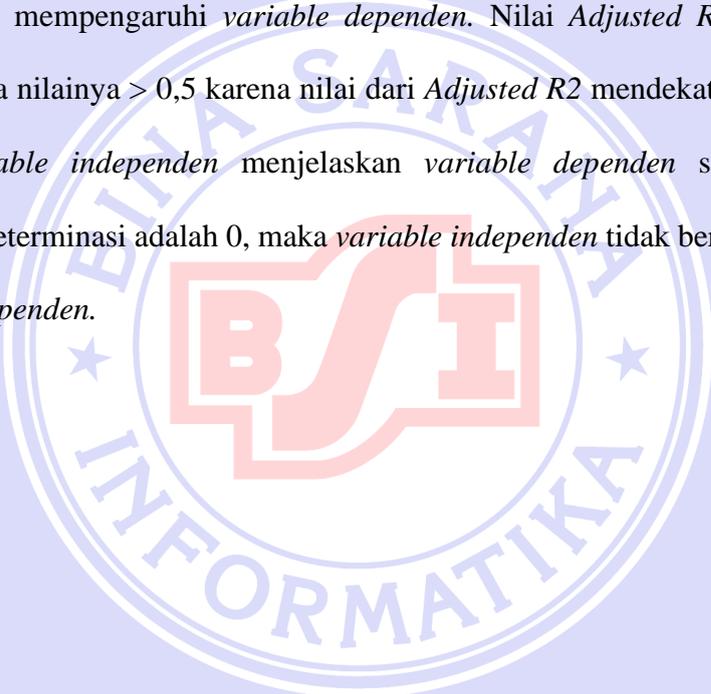
b2 : Koefisien Motivasi Kerja

a : Konstanta

#### 3.5.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) merupakan sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua *variable independent* terhadap *variable dependen*. Persentase tersebut memberikan bukti seberapa besar *variable independent* dapat menjelaskan *variable dependen*. Semakin besar koefisien determinasinya maka semakin baik juga *variable independent* dalam menjelaskan *variable dependen*.

Besarnya nilai Adjusted R2 yaitu antara 0 -1 ( $0 < \text{Adjusted R}2 < 1$ ) koefisien determinasi ini digunakan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar *variable independen* mempengaruhi *variable dependen*. Nilai *Adjusted R-Square* dikatakan baik apabila nilainya  $> 0,5$  karena nilai dari *Adjusted R2* mendekati 1, maka sebagian besar *variable independen* menjelaskan *variable dependen* sedangkan ,apabila koefisien determinasi adalah 0, maka *variable independen* tidak berpengaruh terhadap *variable dependen*.



UNIVERSITAS

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Pembahasan

Hasil Pembahasan terhadap penelitian ini mempunyai tujuan untuk memberikan pemaparan dan gambaran dari penelitian yang sudah dilakukan. Pada penelitian ini, peneliti mencari tahu gambaran kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Untuk mendapatkan gambaran tersebut, peneliti telah membuat kuesioner dan di sebarakan kepada 30 orang karyawan dari PT. Lusindo Nauli Putra Mandiri. Pengujian data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26.0 .

##### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarakan kepada 30 orang karyawan pada PT. Lusindonauli Putra Mandiri didapatkan gambaran karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, dan lama bekerja.

##### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang diperoleh 30 responden karyawan PT. Lusindonauli Putra Mandiri, maka didapatkan informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang terlihat pada tabel berikut :

**Tabel IV. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	25	83,3 %
Perempuan	5	16,7 %
Total	30	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2024.

Berdasarkan Tabel IV.1 di atas, terdapat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 (83,3%) responden, dan responden yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 5 (16,7%).

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dari kuesioner yang di sebarakan kepada 30 responden, diperoleh data mengenai karakteristik responden berdasarkan usia yang diuraikan pada tabel IV.2 sebagai berikut:

**Tabel IV. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
< 20 tahun	0	0 %
20-25 tahun	7	23,3 %
26-30 tahun	4	13,3 %
31-35 tahun	5	16,7 %
36-40 tahun	7	23,3 %
>40 tahun	7	23,3 %
Total	30	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel IV.2 diatas, terdapat bahwa dari 30 responden, tidak ada responden yang berusia dibawah 20 tahun, 23,3% berusia 20-25 tahun, 13,3% berusia 26-30 tahun, 16,7 % berusia 31-35 tahun, 23,3 % berusia 36-40 tahun, 23,3% berusia diatas 40 tahun.

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, didapatkan gambaran mengenai karakteristik responden berdasarkan lama bekerja di PT. Lusindonauli Putra Mandiri yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama bekerja	Jumlah	Persentase
< 1 Tahun	0	0,00 %
1 Tahun	3	10,0 %
2 Tahun	14	46,7 %
3 Tahun	3	10,0 %
4 Tahun	3	10,0 %
>5 Tahun	7	23.3 %
Total	30	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024.

Berdasarkan Tabel IV.3 diatas, terdapat bahwa dari 30 responden, tidak ada responden yang lama bekerja dibawah 1 tahun, 10,0 % lama bekerja 1 tahun, 46,7% lama bekerja 2 tahun, 10,0 % lama bekerja 3 tahun, 10,0% lama bekerja 4 tahun, 23,3% lama kerja diatas 5 tahun.

#### 4.1.2 Karakteristik Jawaban Responden pada Variabel X1 (Disiplin Kerja)

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan gambaran mengenai Jawaban Responden Pada Variabel Disiplin Kerja (X1) yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel IV. 4 Karakteristik Jawaban Responden Pada Variabel X1 (Disiplin Kerja)**

SKO R	X1.1		X1.2		X1.3		X1.4		X1.5		X1.6		X1.7		X1.8		X1.9		X1.10	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
5	5	16,7%	3	10%	12	40%	6	20%	8	26,7%	8	26,7%	10	33,3%	10	33,3%	10	10%	9	30%
4	21	70%	27	90%	17	56,7%	23	76,7%	22	73,3%	21	70%	20	66,7%	18	60%	17	56,7%	20	66,7%
3	4	13,3%	0	0%	1	3,3%	1	3,3%	0	0%	1	3,3%	0	0%	2	6,7%	3	33,3%	1	3,3%
2	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
1	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
TOT AL	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024.

Pada tabel diatas bisa dilihat bahwa jawaban Setuju adalah pilihan jawaban paling banyak dari responden untuk variabel Disiplin Kerja. Dari semua kuesioner Disiplin Kerja, pilihan Setuju paling banyak dipilih oleh responden dibanding pilihan lainnya.

#### 4.1.3 Karakteristik Jawaban Responden pada Variabel X2 (Motivasi Kerja)

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan gambaran mengenai Jawaban Responden Pada Variabel Motivasi Kerja (X2) yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini

**Tabel IV. 5 Karakteristik Jawaban Responden Pada Variabel X2 (Motivasi Kerja)**

Skor	X2.1		X2.2		X2.3		X2.4		X2.5		X2.6		X2.7		X2.8		X2.9		X2.10	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
5	5	16,7%	8	26,7%	9	30%	7	23,3%	6	20%	8	26,7%	5	16,7%	8	26,7%	9	30%	9	30%
4	25	83,3%	21	70%	20	66,7%	22	73,3%	24	80%	22	73,3%	25	83,3%	20	66,7%	20	66,7%	20	66,7%
3	0	0%	1	3,3%	1	3,3%	1	3,3%	0	0%	0	0%	0	0%	2	6,7%	1	3,3%	1	3,3%
2	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
1	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Pada tabel diatas bisa dilihat bahwa jawaban Setuju adalah pilihan jawaban paling banyak dari responden untuk variabel Motivasi Kerja. Dari semua kuesioner Kinerja Karyawan, pilihan Setuju paling banyak dipilih oleh responden dibanding pilihan lainnya.

#### 4.1.4 Karakteristik Jawaban Responden Pada Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan gambaran mengenai Jawaban Responden Pada Variabel Motivasi Kerja (Y) yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel IV. 6 Karakteristik Jawaban Responden Pada Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

Skor	Y.1		Y.2		Y.3		Y.4		Y.5		Y.6		Y.7		Y.8		Y.9		Y.10	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
5	4	13,3%	13	43,3%	8	26,7%	6	20%	12	40%	8	26,7%	7	23,3%	8	26,7%	6	20%	7	23,3%
4	26	86,7%	17	56,7%	22	73,3%	21	70%	17	56,7%	20	66,7%	22	73,3%	21	70%	22	73,3%	22	73,3%
3	0	0%	0	0%	0	0%	3	10%	1	3,3%	2	6,7%	1	3,3%	1	3,3%	2	6,7%	1	3,3%
2	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
1	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Pada tabel diatas bisa dilihat bahwa jawaban Setuju adalah pilihan jawaban paling banyak dari responden untuk variabel Kinerja Karyawan. Dari semua kuesioner Kinerja Karyawan, pilihan Setuju paling banyak dipilih oleh responden dibanding pilihan lainnya.

## 4.2 Pengujian Hipotesis

### 4.2.1 Uji Analisis Data

#### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan suatu metode statistic yang di gunakan untuk meringkas dan menggambarkan suatu data secara numerik atau grafis. Tujuan utama analisis deskriptif adalah memberikan pengertian yang lebih baik mengenai karakteristik, pola, dan relasi dalam kumpulan data yang sudah ada. Berikut adalah hasil pengujian statistic pada penelitian ini dapat disajikan pada tabel IV.7 :

**Tabel IV. 7 Analisis Deskriptif**

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total X1	30	37	48	42.27	2.728
Total X2	30	37	49	42.60	2.554
Total Y	30	39	50	42.27	2.545
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Hasil Olahan Software SPSS

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa total sampel yang digunakan adalah sebanyak 30 orang karyawan. Berikut merupakan penjelasan dari hasil uji statistic dalam penelitian ini :

a. Disiplin Kerja ( $X_1$ )

Pada variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai minimum 37 dan nilai maksimum 48. Variabel disiplin kerja di ukur dengan 10 item pertanyaan dengan pengukuran skala ordinal 5 dan memiliki nilai rata-rata sebesar 42,27 dengan nilai standar deviasi variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar 2.728.

b. Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Pada variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai minimum 37 dan nilai maksimum 49. Variabel motivasi kerja yang diukur dengan 10 item pertanyaan dengan

pengukuran skala ordinal 5 dan memiliki nilai rata-rata sebesar 42,60 dengan nilai standar deviasi variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 2.554.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Pada variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai minimum 39 dan nilai maksimum 50. Variabel kinerja karyawan yang diukur dengan 10 item pertanyaan dengan pengukuran skala ordinal 5 dan memiliki nilai rata-rata sebesar 42,27 dengan nilai standar deviasi variabel kinerja karyawan sebesar 2.545.

#### 4.2.2 Uji Instrumen Penelitian

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ah atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas ini menggunakan pearson correlation yaitu dengan cara menghitung hubungan antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Jika nilai r-hitung lebih besar dri r-tabel dengan tingkat signifiknsi 0,05 atau 5% maka dapat diberikan kesimpulan bahwa item pertanyaan pada kuesioner tersebut valid.

Degree of Freedom ( $df=n-2$ ),  $30-2= 28$  dengan nilai r-tabel = 0,361

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat sebagai berikut:

**Tabel IV. 8 Uji Validitas**

variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	X1.1	0,449	0,361	Valid
	X1.2	0,505	0,361	Valid
	X1.3	0,388	0,361	Valid
	X1.4	0,512	0,361	Valid
	X1.5	0,671	0,361	Valid
	X1.6	0,430	0,361	Valid

	X1.7	0,773	0,361	Valid
	X1.8	0,604	0,361	Valid
	X1.9	0,567	0,361	Valid
	X1.10	0,652	0,361	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0,511	0,361	Valid
	X2.2	0,611	0,361	Valid
	X2.3	0,627	0,361	Valid
	X2.4	0,457	0,361	Valid
	X2.5	0,710	0,361	Valid
	X2.6	0,361	0,361	Valid
	X2.7	0,463	0,361	Valid
	X2.8	0,611	0,361	Valid
	X2.9	0,429	0,361	Valid
	X2.10	0,479	0,361	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,585	0,361	Valid
	Y.2	0,525	0,361	Valid
	Y.3	0,478	0,361	Valid
	Y.4	0,648	0,361	Valid
	Y.5	0,489	0,361	Valid
	Y.6	0,502	0,361	Valid
	Y.7	0,571	0,361	Valid
	Y.8	0,407	0,361	Valid
	Y.9	0,452	0,361	Valid
	Y.10	0,515	0,361	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan ciri-ciri dari variabel atau konstruk. Reliabilitas Alpha Cronbach  $> 0,6$  artinya instrumen pada variabel tersebut reliabel, maka ha itu dapat diterima Berdasarkan hasil pengujian validitas yang telah dilakukan didapatkan ringkasan hasil sebagai berikut:

**Tabel IV. 9 Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,721	Realiabel
Motivasi Kerja	0,691	Realiabel
Kinerja Karyawan	0,688	Realiabel

Sumber: Hasil Olahan Software SPSS

Berdasarkan  $n=30$  responden dari variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan kinerja karyawan dikatakan reliabel karena *Alpha Cronbach*  $> 0,666$  artinya instrument pada variabel tersebut reliabel, maka dapat diterima.

### 4.3 Uji Asumsi Klasik

#### 4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian data yang bertujuan untuk mengetahui dan mengkaji apakah suatu data variabel *dependent* ataupun *Independent* yang terdiri dari item pertanyaan distribusi normal atau tidak. Pengujian yang dipakai pada uji normalitas pada penelitian ini yaitu menggunakan model *one-samplekolmogovSmirnov test* dan perbandingan angka probabilitas *Asymp. Sig (2-tailed)*. Adapun data dikatakan normal, apabila nilai signifikan lebih besar  $0,05$  pada ( $P>0,5$ ). Sebaliknya, apabila nilai signifikan lebih kecil dari  $0,05$  pada ( $P>0,05$ ) maka data dikatakan tidak normal. Berikut ini adalah hasil pengelolaan data statistic dari Uji Normalitas :

**Tabel IV. 10 Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.25900069
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.134
	Negative	-.101
Test Statistic		.134
Asymp. Sig. (2-tailed)		.177 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
Sumber: Hasil Olahan Software SPSS		

Berdasarkan hasil uji normalitas *One-Sampel Kolmogorov-Smirov* yang di tunjukkan pada tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan berdistribusi normal, karena nilai *Asym. Sig (2-tailed)* yang dihasilkan sebesar 0,177 yaitu lebih besar dari 0,05.

**4.3.2 Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas merupakan uji statistic yang bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat hubungan antara variabel bebas (*independent*) Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi antar variabel independent. Pengujian Multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance, jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF (karena  $VIF = 1 / tolerance$ ). Nilai cut off yang umumnya dipakai untuk membuktikan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance  $> 0,01$  atau sama dengan nilai VIF  $< 10$ .

**Tabel IV. 11 Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	30.313	8.996		3.370	.002			
Total X1	-.181	.163	-.194	-1.108	.278	.954	1.048	
Total X2	.460	.174	.461	2.639	.014	.954	1.048	

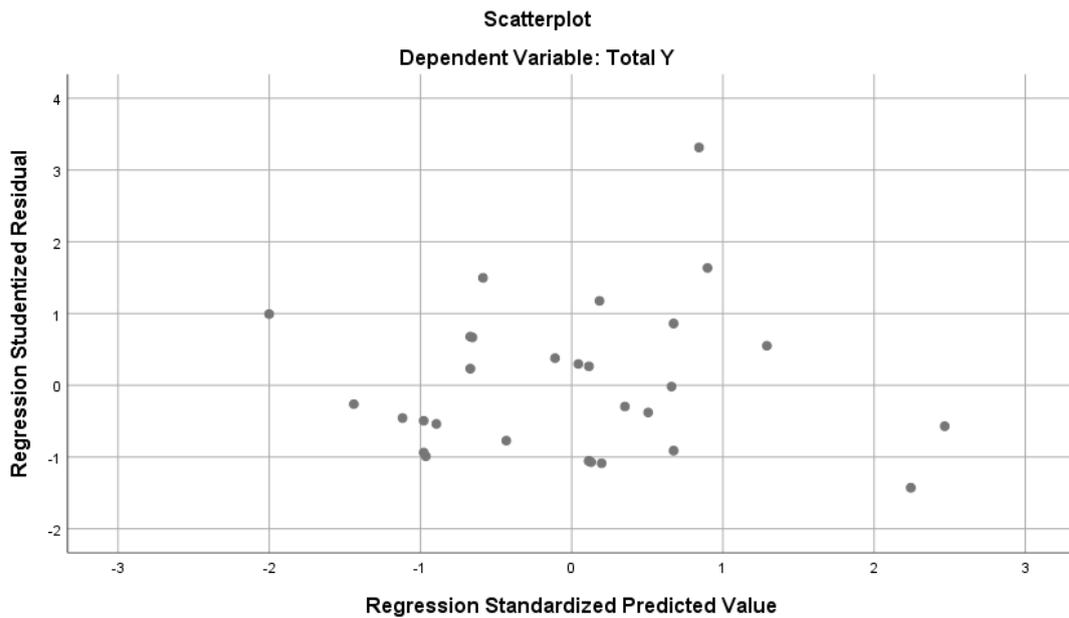
a. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Hasil Olahan Software SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance 0,954 dan VIF 1,048 yang berarti hasil tersebut  $0,954 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,048 < 10$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari multikolinearitas.

#### 4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji *Heterokedastisitas* merupakan uji statistic yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik yaitu bilamana hasil pengujian menunjukkan lebih dari  $\alpha = 0,005$  (5%) maka model regresi lolos uji *heterokedastisitas*



**Gambar IV. 1 ScatterPlot**

Sumber : Hasil Olahan Software SPSS

Berdasarkan gambar IV.1 Terlihat bahwa titik – titik menyebar secara acak(random) serta diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat diberikan kesimpulan bahwa tidak terjadi *heterokedastisitas* pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan.

**Tabel IV. 12 Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-8.481	4.761		-1.781	.086
	Total X1	.104	.086	.220	1.209	.237
	Total X2	.138	.092	.273	1.499	.145

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber : Hasil Olahan Software SPSS

Berdasarkan tabel IV.12 terlihat bahwa Nilai Signifikansi dari variabel X1 dan X2 > 0.05, maka nilai signifikansi variabel X1: 0.237 dan X2: 0.145, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas. Sedangkan jika Nilai Signifikansi < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi gejala Heteroskedastisitas.

## 4.4 Uji Hipotesis

### 4.4.1 Uji T (Persial)

Uji T merupakan uji statistic yang digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Kriteria keputusan:

1. Berdasarkan nilai statistic tabel
  - a. Apabila  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ : maka  $H_0$  dan  $H_a$  diterima artinya, terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel bebas ( $X$ ) dengan variabel terikat ( $Y$ )
  - b. Bila  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ : maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel bebas ( $X$ ) dengan variabel terikat ( $Y$ ).
2. Berdasarkan nilai probabilitas jika perhitungan dengan (SPSS)
  - a. Jika nilai probabilitas  $> 5\%$ : maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, itu berarti tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
  - b. Jika nilai probabilitas  $< 5\%$ : maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, itu berarti terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

**Tabel IV. 13 Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.313	8.996		3.370	.002
Total X1	-.181	.163	-.194	-1.108	.278

Total X2	.460	.174	.461	2.639	.014
----------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Total Y  
 Sumber : Hasil Olahan Software SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil pengujian parsial nilai t-hitung sebesar -1.108 dan nilai signifikansi 0.278 lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil pengujian parsial nilai thitung positif sebesar 2.639 dan nilai signifikansi 0.014 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.4.2 Uji F (Simultan)

Uji F merupakan uji statistic yang digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh secara simultan variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) dan variabel kinerja karyawan (Y)

Kriteria Keputusan :

1. Berdasarkan nilai statistic tabel
  - a. Nilai f-hitung < f-tabel:  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya model regresi tidak signifikan atau disiplin kerja dan motivasi kerja tidak dapat dipakai untuk memprediksi kinerja.
  - b. Nilai f-hitung > f-tabel:  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya model regresi memberikan pengaruh yang signifikan atau disiplin kerja dan motivasi kerja dapat dipakai untuk memprediksi kinerja.

2. Berdasarkan nilai probabilitas jika terhitung dengan SPSS.
  - a. Jika nilai probabilitas  $> 5\%$ : maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, itu berarti tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
  - b. Jika nilai probabilitas  $< 5\%$  : maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, itu berarti adanya pengaruh secara signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

**Tabel IV. 14 Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39.877	2	19.939	3.638	.040 <sup>b</sup>
	Residual	147.989	27	5.481		
	Total	187.867	29			

a. Dependent Variable: Total Y

b. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1

Sumber: Hasil Olahan Software SPSS

Berdasarkan Tabel IV.14 Dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi  $0.040 < 0,05$  dan diperoleh nilai  $f_{tabel}$  3.354 yang berarti bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dimana  $3.638 > 3.354$  sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan semua variabel independent (disiplin kerja dan motivasi kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent (kinerja karyawan)

#### 4.4.3 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda merupakan uji statistic yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi linear berganda yang di dapatkan dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Nilai konstanta.

b1,b2 = Koefisien regresi.

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Disiplin Kerja

**Tabel IV. 15 Uji Regresi Linear Berganda**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	30.313	8.996		3.370	.002
	Total X1	-.181	.163	-.194	-1.108	.278
	Total X2	.460	.174	.461	2.639	.014

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Hasil Olahan Software SPSS

Berdasarkan tabel diatas didapatkan persamaan dapat digambarkan sebagai berikut :

$$Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 30.313 + (- 0,181) X_1 + 0,460 X_2$$

Dari persamaan regresi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 30.313 dengan tanda positif menyatakan bahwa apabilavariabel motivasi kerja dan disiplin kerja dianggap 0 maka nilai Y adalah 30.313.
2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) sebesar  $-0.181$  setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1% dengan asumsi variabel lain tetap, maka hal itu akan menyebabkan nilai kinerja mengalami penurunan sebesar  $-0.181$  kali.

3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0.460 setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1% dengan asumsi variabel lain tetap, maka akan menyebabkan nilai kinerja mengalami kenaikan sebesar 0.460 kali.

#### 4.5 Uji Koefisien Determinasi

##### 4.5.1 Uji Koefisien Determinasi Parsial

Uji Koefisien Determinasi Parsial merupakan uji yang menunjukkan variabel mana yang paling dominan dalam mempengaruhi variabel terikat (Y). Disiplin kerja dan motivasi kerja secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) secara signifikan.

##### A. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel IV. 16 Pengaruh X1 Terhadap Y Pada Uji Koefisien Determinasi Parsial**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.095 <sup>a</sup>	.009	-.026	2.579

a. Predictors: (Constant), Total X1

Sumber: Hasil Olahan Software SPSS

Diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.009 atau 0,9 %, yang mana menunjukkan bahwa variabel X1 (Disiplin Kerja) mempunyai pengaruh yang sangat rendah terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,009 tau 0,9%.

##### B. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel IV. 17 Pengaruh X2 Terhadap Y Pada Koefisien Determinasi Parsial**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.420 <sup>a</sup>	.176	.147	2.351

a. Predictors: (Constant), Total X2

Sumber: Hasil Olahan Software SPSS

Diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.176 atau 17,6 %, yang mana menunjukkan bahwa variabel (Motivasi Kerja) mempunyai pengaruh yang lemah terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,176 atau 17,6%.

#### 4.5.2 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Uji Koefisien Determinasi Simultan merupakan uji yang menunjukkan variabel X1 dan X2 dalam mempengaruhi variabel terikat (Y). Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) secara signifikan.

**Tabel IV. 18 Uji Koefisien Determinasi Simultan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.461 <sup>a</sup>	.212	.154	2.341

a. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1  
Sumber: Hasil Olahan Software SPSS

1. Diketahui nilai R sebesar 0.461 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kuat.
2. Diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.212 atau 21,2 % yang mana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang lemah antara variabel X1 (Disiplin Kerja) dan X2 (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0.212 atau 21,2 %. Sedangkan sisanya 78,8 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diujikan pada penelitian ini.

#### 4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Uji validitas dipakai untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Berdasarkan sampel n = 30 responden dari variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja

(X2), dan kinerja karyawan, dikatakan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.  $R$  tabel dari responden 30 orang adalah 0,361. Jadi,  $r$  hitung dari variabel disiplin kerja dan motivasi kerja dan kinerja karyawan diatas adalah valid. Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kuesioner yang adalah indikator dari variabel. Berdasarkan  $n = 30$  responden dari variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dikatakan reliabel karena Alpha Cronbach  $>$  0,666, yang artinya instrument pada variabel tersebut reliabel.

Berikutnya, pada uji asumsi klasik dari hasil histogram dapat di berikan kesimpulan bahwa data yang digunakan berdistribusi secara normal, karena Sebagian besar data berada dalam kurva, yang dimana gambar histogram memiliki garis yang berbentuk lonceng dan memiliki kecembungan ditengah. Dan pada normal probability plot titik-titik tersebar mengikuti pada garis horizontal, maka dapat diberikan kesimpulan bahwa asumsi normalitas terpenuhi. Dari asumsi multikolinearitas dapat dilihat bahwa nilai tolerance 0,954 dan VIF 1,048 yang berarti hasil tersebut  $0,954 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,048 < 10$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari multikolinearitas. Pada hasil scatterplot, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (random) serta diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat di berikan kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan.

Selanjutnya, hasil uji regresi linear berganda adalah,  $\text{kinerja} = 30.313 + (- 0,181) X_1 + 0,460 X_2$ . Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) sebesar  $- 0,181$  setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 % dengan asumsi variabel lain tetap, maka akan menyebabkan nilai kinerja mengalami penurunan sebesar  $-0,181$  kali. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,460 setiap peningkatan

motivasi kerja sebesar 1 % dengan asumsi variabel lain tetap, maka akan menyebabkan nilai kinerja mengalami kenaikan sebesar 0,460 kali.

#### **4.6.1 Pengaruh X1 Terhadap Y**

Hasil pengujian parsial nilai t-hitung sebesar -1.108 dan nilai signifikansi 0.278 lebih besar dari 0.005 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.6.2 Pengaruh X2 Terhadap Y**

Hasil pengujian parsial nilai t-hitung positif sebesar 2.639 dan nilai signifikansi 0.014 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.6.3 Pengaruh X1 Dan X2 Terhadap Y**

Berdasarkan tabel uji f dapat di buktikan bahwa tingkat signifikansi  $0.000 < 0,05$  dan diperoleh nilai  $f_{tabel} 3.354$  yang berarti bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dimana  $3.638 > 3.354$  sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan semua variabel independent (disiplin kerja dan motivasi kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent (kinerja karyawan). Berdasarkan uji koefisien determinasi didapatkan hasil:

- A. Diketahui nilai R sebesar 0.461 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kuat.
- B. Diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.212 atau 21,2 % yang mana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang lemah antara variabel X1 (Disiplin Kerja) dan X2 (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0.212 atau 21,2 %. Sedangkan sisanya 78,8 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diujikan pada penelitian ini.

### **4.7 Implikasi Penelitian**

Pada hasil penelitian yang telah dilakukan maka didapatkan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lusindonauli Putra Mandiri. Secara simultan, disiplin kerja dan motivasi kerja sedikit memberikan pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lusindonauli Putra Mandiri.

Variabel Disiplin Kerja (Variabel X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Variabel Y) di PT. Lusindonauli Putra Mandiri yang bergerak dibidang jual beli pompa air dan jasa pemasangan. Kinerja karyawan diperusahaan ini cenderung di pengaruh secara positif dan signifikan apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang baik (variabel X2). Berdasarkan pertanyaan-pertanyaan dari kuesioner yang diberikan kepada para responden, PT. Lusindonauli Putra Mandiri dapat memiliki kinerja yang cenderung positif bila :

- a. Karyawan mampu dalam memanfaatkan potensi diri dan bekerja secara mandiri
- b. Karyawan merasa ada kepuasan tersendiri apabila saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai target kerja yang diharapkan perusahaan
- c. Karyawan siap lembur apabila pekerjaan saya belum selesai tepat waktu
- d. Karyawan dapat bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab
- e. Tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan dapat sesuai dengan kemampuan dan bidang karyawan.
- f. Perusahaan tempat karyawan bekerja dapat memberikan kenaikan jenjang karir bagi para karyawan yang memiliki kemampuan & potensi untuk memajukan perusahaan.
- g. Karyawan merasa puas pada saat menerima tunjangan & Insentif sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi di perusahaan tersebut

- h. Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik
- i. Karyawan merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai dengan target yang diharapkan perusahaan.
- j. Pemimpin atau atasan selalu memberikan semangat dan afirmasi positif bagi para karyawannya

Hal tersebut diperlukan supaya para karyawan dapat meningkatkan lagi kinerjanya sehingga mencapai tingkat kinerja yang diinginkan.

#### **4.8 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan kaidah ilmiah, tetapi pada penelitian ini masih terdapat beberapa keterbatasan sebagai berikut ini:

1. Kurangnya jumlah sampel yang digunakan untuk penelitian, dimana sampel yang digunakan berjumlah 30 dan sampel tersebut merupakan karyawan dari PT. Lusindonauli Putra Mandiri. Penulis memiliki keterbatasan karena populasi hanya 30 orang karyawan saja.
2. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas untuk memprediksi variabel terikat. Jumlah variabel yang digunakan dapat lebih banyak untuk penelitian selanjutnya, agar dapat mengetahui lebih banyak faktor mengenai kinerja
3. Diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.212 atau 21,2 % yang mana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang lemah antara variabel X1 (Disiplin Kerja) dan X2 (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0.212 atau 21,2 %. Sedangkan sisanya 78,8 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diujikan pada penelitian ini.
4. Waktu yang terbatas dalam responden mengisi kuesioner. Jika waktu yang diberikan semakin Panjang, maka hasil yang didapatkan akan lebih akurat.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan PT. Lusindonauli Putra Mandiri untuk mengetahui Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar -1.108 dan nilai signifikansi 0.278 lebih besar dari 0.05 sehingga dapat diberikan kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, disiplin kerja kurang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Lusindonauli Putra Mandiri.
2. pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  2.639 dan nilai signifikansi 0.014 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat diberikan kesimpulan bahwa variabel Motivasi Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Lusindonauli Putra Mandiri.
3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi  $0.000 < 0,05$  dan diperoleh nilai  $f_{tabel}$  3.354 yang berarti bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dimana  $3.638 > 3.354$  sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan semua variabel independent (disiplin kerja dan motivasi kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent (kinerja karyawan)

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis memberikan saran-saran yang dapat dijadikan sebagai ide atau masukan yang berguna bagi suatu perusahaan, yaitu :

1. Pada penelitian ini, Variabel Disiplin kerja (X1) dalam hal ini memiliki kategori yang tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Lusindonauli Putra Mandiri. Maka, pada penelitian selanjutnya peneliti dapat memilih variabel yang lain selain dari pada variabel Disiplin Kerja.
2. Untuk penelitian selanjutnya dapat digunakan Variabel yang lain.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ageng Saepudin Kanda S, & Siti Mariah. (2024). Analisis Dampak Minimnya Tenaga Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan Midun Brothers. *Journal of Student Research*, 2(1), 307–317. <https://doi.org/10.55606/jsr.v2i1.2622>
- Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam Trenggono.* (n.d.).
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Azzahra, S. F., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Analisis komunikasi interpersonal karyawan divisi marketing. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 2(7), 1278–1285.
- Bernanthos, B., & Sulistiasih, A. (2021). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA (Bank Jateng Cabang Pembantu Pasar Induk Kramat Jati Jakarta). *Jurnal Manajemen Fe ...*, 08(1), 1–20. <https://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/manajemen/article/download/829/768>
- Desani, A., Tangelica, M., & Irisa, W. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Garuda Mesin Agri. *Jurnal Darma Agung*, 27(2), 1063. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v27i2.274>
- Gultom, H. N., Nurmaysaroh, Sitanggang, H. A., & Zakirin, Y. A. (2021). Pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri kantor cabang pembantu kampung pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Transekonomika –Akuntansi Bisnis Dan Keuangan* , 1(no.2), 1–8.
- Hidayat, A. I., Administrasi, S. T., Kerja, D., & Pegawai, K. (2023). *PENGARUH MOTIVASI*

DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN ( DISARPUS ) KABUPATEN BANDUNG. 9(November), 732–747.

Husnah, W. (2022). Hubungan motivasi kerja dan kinerja pegawai di Balai Kota Makassar. *Learning Society: Jurnal CSR, Pendidikan Dan Pemberdayaan Masyarakat*, 3(2), 161–167. <https://jurnal.fkip.unmul.ac.id/index.php/l/article/view/2122>

In, P., Berlian, P. T., & Pasifik, K. (1957). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BERLIAN KHARISMA PASIFIK MANADO. *Australian Surveyor*, 16(7), 429–447. <https://doi.org/10.1080/00050326.1957.10437402>

Ismail HA. (2022). SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Motivasi dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2), 708–721. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.x56>

Junaidi. (n.d.). *Tabel Durbin- Watson (DW),  $\alpha = 5\%$*  (pp. 1–13).

Krisnawati. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO UMUM DAN SDM KEMENTERIAN KOORDINATOR BIDANG PEMBANGUNAN MANUSIA DAN KEBUDAYAAN (KEMENKO PMK) REPUBLIK INDONESIA. In *Repository Universitas Bina Sarana Informatika (RUBSI)*. <https://repository.bsi.ac.id/index.php/repo/viewitem/23268>

Kusmiyati, O. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *COMSERVA Indonesian Journal of Community Services and Development*, 2(6), 529–537. <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i6.353>

Lestari, N. S., Mulyaningrum, N. I., Kesuma, A. C., & Sutawijaya, A. H. (2022). Pengaruh

Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Study Case Anigre Kitchen.  
*Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 5(1), 34. <https://doi.org/10.22441/jdm.v5i1.13737>

Maharani. (2023). *Pengaruh penerapan e-commerce dan literasi keuangan terhadap perilaku konsumtif (studi kasus pada pengguna aplikasi shopee di desa sukatenang)*. Bina Sarana Informatika.

Mahesa. (2010). *ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN LAMA KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING*.

Mokoagow, M., Sendow, G., & Lumantow, R. (2022). Pengaruh Pemberdayaan Pegawai, Etos Kerja Dan Perilaku Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Walikota Kotamobagu the Effect of Employee Empowerment, Work Ethos and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance At the Mayor of Kotamobagu Office. *Jurnal EMBA*, 10(4), 2061–2071.

Oleh, D., Rochmad, :, Darmawan, B., Ekonomi, F., & Islam, D. B. (2018). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT. BPRS Sukowati Sragen) SKRIPSI Diajukan untuk Memenuhi Tugas Dan Melengkapi Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)*.

Rokamah, R. (2020). *ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKANMENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN DI DOREMI HOME MUSIC COURSE PONOROGO*.

Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawanpada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5479–5492. <https://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/1696/1356>

- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Siregar, E. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm). *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 11(2), 153. <https://doi.org/10.33541/jdp.v11i2.812>
- Statistik. (2009). Modul Pembelajaran SPSS. In *Archivos de Bronconeumología* (Vol. 45, Issue 2). <https://doi.org/10.1016/j.arbres.2008.09.002>
- Sukmarwati, A. (2013). ANALISIS KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN GUNUNGPATI Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro. *Analisis Kinerja Pegawai Di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang, ANALISIS*, 1–8.
- Susilowati. (2018). *ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PT BANK SYARIAH MANDIRI KCP KARTASURA.*
- Tusholihah, Mm., HasyiM, A. N., Novitasari, A., Oktavia, P. P., Lestari, F. I., Fadli, M., & Sobari, A. M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Outsourcing. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(2), 58–69.
- Wahyudin, M., & Astuti, P. B. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Bumi Artha Sampang Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(3), 314–322. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i3.480>
- Wanta, F. T., Trang, I., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA*, 10(1), 113–122.

Wisantyo. (2015). PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP INTENSI TURNOVER (Studi pada Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah ) Nurmalitasari. *Universal Declaration of Human Rights*, V(1), 54–69.



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### I. Biodata Mahasiswa

Nama Lengkap : Raul Duverson Naibaho  
Tempat/Tgl. Lahir : Bekasi, 08 Januari 2002  
Alamat Lengkap : Griya Asri 2, Blok B5/53,  
Sumberjaya, Tambun Selatan,  
Kab. Bekasi  
NIM : 64200455  
Prodi : S1 Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
IPK : 3,89  
Semester : 8

### II. Pendidikan

- a. SD SANTA MARIA MONICA ( 2008 – 2014 )
- b. SMPN 11 TAMBUN SELATAN ( 2014 – 2017 )
- c. SMAN 4 TAMBUN SELATAN Jurusan IPS ( 2017 – 2020 )

### III. Pengalaman Organisasi

- a. Ketua persekutuan pemuda dan Guru sekolah minggu HKBP Sumber Jaya Tambun (2020-2022)
- b. Pengurus pos pelayanan Gereja GPSI Sola Gratia Cikini (2022-Sekarang)

### IV. Pengalaman Kerja/Internship

- a) Staff Logistik Shopee Express, April 2021 - Februari 2022
- b) Mobile Sales Bank Cimb Niaga, Juni 2022 – Agustus 2023
- c) Sales Bank Mega Syariah, September 2023 - Sekarang



# IVERSITAS

Bekasi, 15 Mei 2024

  
RAUL DUVERSON NAIBAHO

# SURAT KETERANGAN RISET



**PT. LUSINDONAU LI PUTRA MANDIRI**  
TECHNICAL SUPPLY - MECHANICAL & ELECTRICAL  
Office : JL. Raya Cut Mutia No.130B Sepanjang Jaya Bekasi 17114  
Telp : 021-82437958 , 82437959 , 29613367  
Fax : 021-82437953  
E-mail : sales@ptlusindonauli.com, lusindo@centrin.net.id  
Website : www.ptlusindonauli.com

## SURAT KETERANGAN

No.2413/SRT-SKK/LPM/V/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Poppy Rosita  
Jabatan : Head of Operation & HR

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Raul Duverson Naibaho  
NIM : 64200455  
Program Studi : Manajemen

Adalah benar telah melakukan Riset / Penelitian pada PT. Lusindonauli Putra Mandiri, secara khusus kepada para karyawan PT. Lusindonauli Putra Mandiri sejak tanggal 1 April 2024 sampai dengan 30 April 2024, yang bersangkutan telah melaksanakan Riset tersebut dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan penuh rasa tanggung jawab.

Bekasi, 02 Mei 2024  
Hormat kami,

Poppy Rosita  
Head of Operation & HR

## BUKTI HAIL PENGECEKAN

TURNITIN - PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LUSINDONAU LI PUTRA MANDIRI - RAUL DUVERSON NAIBAHO.pdf

### ORIGINALITY REPORT

<b>21</b> %	<b>21</b> %	<b>17</b> %	<b>16</b> %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<a href="http://journal.arimbi.or.id">journal.arimbi.or.id</a> Internet Source	<b>5</b> %
<b>2</b>	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	<b>4</b> %
<b>3</b>	Erick Julian Prima Putra, Ani Wijayanti, Dhuha Safria. "PENGARUH HARGA DAN PROMOSI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN TAS KANAYA N FRIENDS MELALUI APLIKASI TOKOPEDIA", Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2023 Publication	<b>4</b> %
<b>4</b>	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	<b>3</b> %
<b>5</b>	<a href="http://repository.stieipwija.ac.id">repository.stieipwija.ac.id</a> Internet Source	<b>2</b> %
<b>6</b>	<a href="http://eprints.uny.ac.id">eprints.uny.ac.id</a> Internet Source	<b>1</b> %

[eprint.stieww.ac.id](http://eprint.stieww.ac.id)

7	Internet Source	1%
8	Submitted to Universitas Islam Lamongan Student Paper	1%
9	Sindy Clarita Putri, Henny Armaniah. "PENGARUH DESAIN PRODUK DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA PRODUK NOERA COLLAGEN DRINK DI TIKTOKSHOP", Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2023 Publication	1%
10	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%
11	repositori.umsu.ac.id Internet Source	1%

Exclude quotes  On  
Exclude bibliography  Off

Exclude matches < 1%



UNIVERSITAS

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

#### Kuesioner penelitian

##### Kuesioner Penelitian

Kepada :  
Yth.

Saya Raul Duverson Naibaho, mahasiswa S1 jurusan Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuktugas akhir (skripsi) dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lusindo Nauli Putra Mandiri.”**

Penelitian ini merupakan salah satu syarat kelulusan di jenjang S1. Berkaitan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Saudara/Saudari untuk meluangkan waktu melengkapi kuesioner ini sehingga dapat membantu melengkapi data yang saya perlukan. Atas partisipasi Saudara/i dalam mengisi daftar pertanyaan/kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Raul Duverson Naibaho

## A. Kriteria Responden

Kriteria yang dibutuhkan untuk penelitian ini yaitu karyawan PT. Lusindo Nauli Putra Mandiri. Jika Saudara/i tidak memiliki seluruh kriteria tersebut, maka tidak perlu melanjutkan mengisi kuesioner ini. Terima kasih atas perhatiannya.

## B. Identitas Responden



Email : \_\_\_\_\_

Nama : \_\_\_\_\_

Jenis Kelamin :  Laki-laki  
 Perempuan

Usia :  < 20 Tahun  
 20-25 Tahun  
 26-30 Tahun  
 31-35 Tahun  
 36-40 Tahun  
 > 40 Tahun

Lama bekerja di PT. :  < 1 Tahun

Lusindonauli Putra Mandiri :  1 Tahun  
 2 Tahun  
 3 Tahun  
 4 Tahun  
 > 5 Tahun

### C. Daftar Pertanyaan Petunjuk Pengisian

1. Jawablah setiap pernyataan sesuai dengan pendapat Anda.
2. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda silang (X) atau centang (v) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Anda.
3. Adapun makna dari tanda tersebut adalah sebagai berikut:

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

TS : Tidak Setuju (2)

N : Netral (3)

S : Setuju (4)

SS : Sangat Setuju (5)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
Disiplin Kerja (X1)		STS	TS	N	S	SS
1	Saya selalu tiba di perusahaan sebelum jam kerja dimulai					
2	Saya istirahat, sholat dan makan sesuai dengan aturan jam yang ditetapkan oleh perusahaan					
3	Pemimpin atau atasan memberikan contoh yang baik kepada karyawan-karyawannya					
4	Saya pulang sesuai dengan jam pulang kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
5.	Saya menggunakan seragam kerja dengan rapi dan menggunakan alat safety sesuai dengan peraturan perusahaan saat bekerja					
6.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas pekerjaan dan bertanggung jawab atas hasil kerja di perusahaan					
7.	Saya tidak pernah melanggar kode etik karyawan didalam perusahaan					
8.	Saya siap menerima sanksi jika melakukan kesalahan di perusahaan					
9	Saya taat dan patuh terhadap aturan umum dan aturan yang lainnya di perusahaan					

10	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan					
----	--	--	--	--	--	--

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
Motivasi Kerja (X2)		STS	TS	N	S	SS
1	Saya mampu dalam memanfaatkan potensi diri dan bekerja secara mandiri					
2	Saya merasa ada kepuasan tersendiri apabila saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai target kerja yang diharapkan perusahaan					
3	Saya siap lembur apabila pekerjaan saya belum selesai tepat waktu					
4	Saya dapat bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab					
5.	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan dapat sesuai dengan kemampuan dan bidang saya.					
6.	Perusahaan tempat saya bekerja dapat memberikan kenaikan jenjang karir bagi para karyawan yang memiliki kemampuan & potensi untuk memajukan perusahaan.					
7.	Saya merasa puas pada saat menerima tunjangan & Insentif sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi di perusahaan tersebut					
8.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
9.	Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai dengan target yang diharapkan perusahaan.					
10.	Pemimpin atau atasan selalu memberikan semangat dan afirmasi positif bagi para karyawannya					

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
Kinerja Karyawan (Y)		STS	TS	N	S	SS
1	Saya dapat bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan					
2	Perusahaan memberikan sarana dan pra-sarana yang memadai demi menunjang kualitas kinerja karyawannya					
3	Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan					
4	Pemimpin memberikan contoh yang baik kepada karyawannya					
5.	Saya dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dan pimpinan					
6.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
7.	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini					
8.	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan					
9.	saya selalu belajar dan mencoba hal-hal baru dalam bidang pekerjaan di perusahaan tempat saya bekerja agar dapat meningkatkan kualitas kinerja di perusahaan					
10.	saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik					

Lampiran 2 Tabulasi Data

• Variabel X1

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total X1
4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	44
4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	47
5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	44
4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	42
4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	45
4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	41
4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	40
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	42
4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	45
3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	39
5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	45
4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	44
4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	37

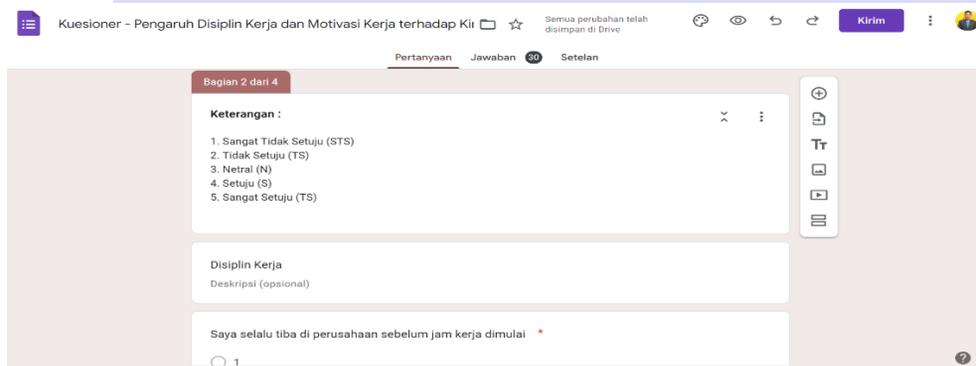
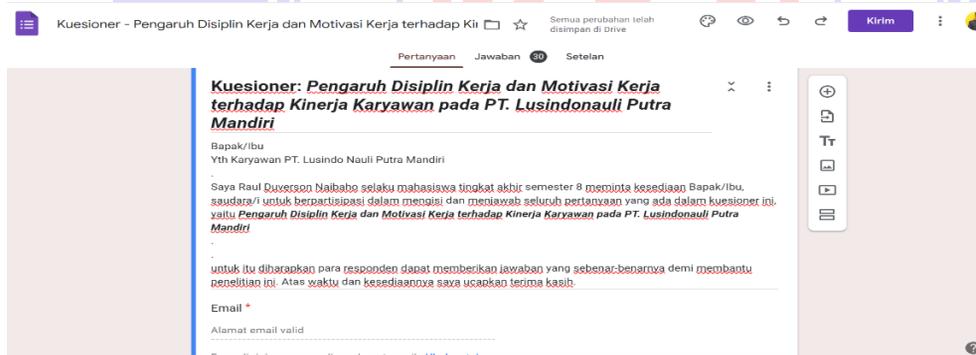
• Variabel X2

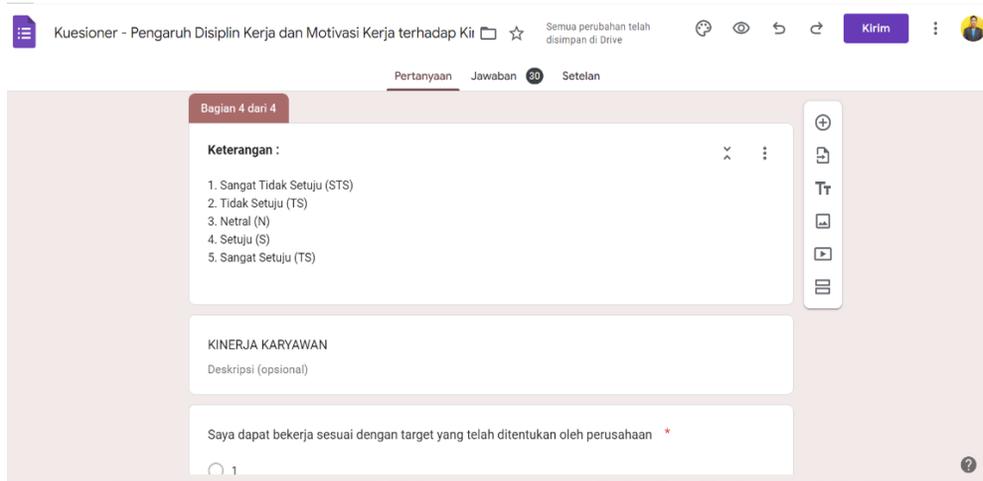
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total X2
3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	43
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	43
5	5	4	4	4	3	5	4	4	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	43
5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	45
3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42
4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	45
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	42
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37
4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	40
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	44
5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	43
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	45
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41

• Variabel Y

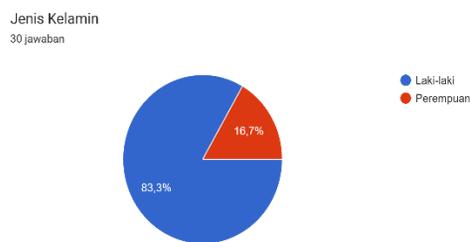
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total Y
4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	43
4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	42
4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	43
4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	40
5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	43
4	4	4	3	5	5	3	4	4	5	41
4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	44
4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	39
5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	43
4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	43
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	45

Lampiran 3 Screenshot Goole Form Kuesioner

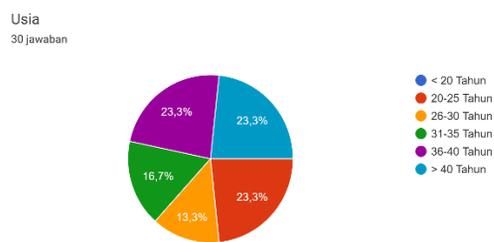




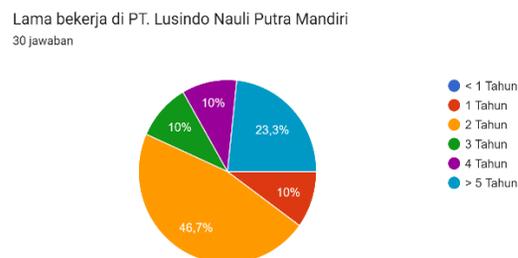
#### Lampiran 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



#### Lampiran 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



#### Lampiran 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja



## Lampiran 7 Hasil Output Analisis Deskriptif

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total X1	30	37	48	42.27	2.728
Total X2	30	37	49	42.60	2.554
Total Y	30	39	50	42.27	2.545
Valid N (listwise)	30				

## Lampiran 8 Hasil Output Uji Validitas

### Variabel X<sub>1</sub> (Disiplin Kerja)

#### Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total X1
X1.1 Pearson Correlation	1	-	-	.112	.101	.094	.345	.078	.373	.206	.449*
Sig. (2-tailed)		.020	.041						*		
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2 Pearson Correlation	-.020	1	.183	.123	.553**	.067	.471**	.232	.054	.477**	.505**
Sig. (2-tailed)	.915		.333	.519	.002	.724	.009	.216	.776	.008	.004
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3 Pearson Correlation	-.041	.183	1	.157	.147	.176	.172	.220	-	.246	.388*
Sig. (2-tailed)	.830	.333		.408	.438	.351	.362	.243	.155	.413	.034
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4 Pearson Correlation	.112	.123	.157	1	.277	.420*	.520**	.085	.219	-.048	.512**
Sig. (2-tailed)	.555	.519	.408		.138	.021	.003	.653	.245	.802	.004
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5 Pearson Correlation	.101	.553**	.147	.277	1	.172	.533**	.508**	.016	.569**	.671**
Sig. (2-tailed)	.595	.002	.438	.138		.362	.002	.004	.932	.001	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6 Pearson Correlation	.094	.067	.176	.420*	.172	1	.238	-	.040	.280	.430*
Sig. (2-tailed)	.620	.724	.351	.021	.362		.206	.102	.593	.833	.018
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7 Pearson Correlation	.345	.471**	.172	.520**	.533**	.238	1	.534**	.306	.184	.773**
Sig. (2-tailed)	.062	.009	.362	.003	.002	.206		.002	.100	.330	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8 Pearson Correlation	.078	.232	.220	.085	.508**	-	.534**	1	.201	.439*	.604**
Sig. (2-tailed)	.682	.216	.243	.653	.004	.102	.002		.286	.015	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9 Pearson Correlation	.373*	.054	-	.219	.016	.040	.306	.201	1	.226	.467**
Sig. (2-tailed)	.042	.776	.155	.245	.932	.833	.100	.286		.231	.009

N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.1 0	Pearson	.206	.477	.246	-	.569	.280	.184	.439	.226	1	.652**
	Correlation		**		.048	**			*			
	Sig. (2-tailed)	.274	.008	.190	.802	.001	.134	.330	.015	.231		.000
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Tota I X1	Pearson	.449*	.505	.388	.512	.671	.430	.773	.604	.467	.652**	1
	Correlation		**	*	**	**	*	**	**	**		
	Sig. (2-tailed)	.013	.004	.034	.004	.000	.018	.000	.000	.009	.000	
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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



**Variabel X<sub>2</sub> (Motivasi Kerja)**

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.173	.334	.108	.256	.061	.046	.000	.108	.248	.511**
	Sig. (2-tailed)		.362	.071	.571	.171	.748	.810	1.000	.571	.186	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.173	1	.280	.226	.437*	.116	.331	.437*	.085	.200	.611**
	Sig. (2-tailed)	.362		.134	.230	.016	.540	.074	.016	.656	.289	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.334	.280	1	.328	.228	.295	.116	.391*	.055	.144	.627**
	Sig. (2-tailed)	.071	.134		.077	.226	.113	.540	.033	.774	.447	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.108	.226	.328	1	.490**	.175	.188	.140	-.176	-.029	.457*
	Sig. (2-tailed)	.571	.230	.077		.006	.354	.320	.461	.351	.879	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.256	.437*	.228	.490**	1	.209	.447*	.375*	.315	.138	.710**
	Sig. (2-tailed)	.171	.016	.226	.006		.268	.013	.041	.090	.466	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.061	.116	.295	.175	.209	1	-.347	.209	.175	-.219	.361*
	Sig. (2-tailed)	.748	.540	.113	.354	.268		.060	.268	.354	.246	.050
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	.046	.331	.116	.188	.447*	-.347	1	.224	.188	.588**	.463**
	Sig. (2-tailed)	.810	.074	.540	.320	.013	.060		.235	.320	.001	.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	.000	.437*	.391*	.140	.375*	.209	.224	1	.315	.311	.611**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.016	.033	.461	.041	.268	.235		.090	.094	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.9	Pearson Correlation	.108	.085	.055	-.176	.315	.175	.188	.315	1	.262	.429*
	Sig. (2-tailed)											
	N											

	Sig. (2-tailed)	.571	.656	.774	.351	.090	.354	.320	.090		.163	.018
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.10	Pearson Correlation	.248	.200	.144	-.029	.138	-.219	.588**	.311	.262	1	.479**
	Sig. (2-tailed)	.186	.289	.447	.879	.466	.246	.001	.094	.163		.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.511**	.611**	.627**	.457*	.710**	.361*	.463**	.611**	.429*	.479**	1
X2	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.011	.000	.050	.010	.000	.018	.007	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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



## Variabel Y (Disiplin Kerja)

### Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.449*	.429*	.473**	.096	.036	.247	.211	.092	.247	.585**
	Sig. (2-tailed)		.013	.018	.008	.615	.849	.188	.263	.630	.188	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.449*	1	.233	.212	.152	.050	.339	-.005	.171	.198	.525**
	Sig. (2-tailed)	.013		.215	.260	.423	.794	.067	.981	.367	.295	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.429*	.233	1	.308	.009	.056	.222	-.132	-.010	.538**	.478**
	Sig. (2-tailed)	.018	.215		.098	.962	.770	.239	.487	.958	.002	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.473**	.212	.308	1	.328	.046	.442*	.162	.199	.182	.648**
	Sig. (2-tailed)	.008	.260	.098		.076	.810	.014	.391	.293	.336	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.096	.152	.009	.328	1	.315	-.026	.422*	-.057	.102	.489**
	Sig. (2-tailed)	.615	.423	.962	.076		.090	.893	.020	.765	.590	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	.036	.050	.056	.046	.315	1	.103	.323	.148	.362*	.502**
	Sig. (2-tailed)	.849	.794	.770	.810	.090		.587	.082	.435	.049	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.7	Pearson Correlation	.247	.339	.222	.442*	-.026	.103	1	.226	.449*	-.029	.571**
	Sig. (2-tailed)	.188	.067	.239	.014	.893	.587		.230	.013	.877	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.8	Pearson Correlation	.211	-.005	-.132	.162	.422*	.323	.226	1	.009	-.198	.407*
	Sig. (2-tailed)	.263	.981	.487	.391	.020	.082	.230		.962	.295	.026
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Y.9	Pearson Correlation	.092	.171	-.010	.199	-.057	.148	.449*	.009	1	.309	.452*
	Sig. (2-tailed)	.630	.367	.958	.293	.765	.435	.013	.962		.097	.012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.10	Pearson Correlation	.247	.198	.538**	.182	.102	.362*	-.029	-.198	.309	1	.515**
	Sig. (2-tailed)	.188	.295	.002	.336	.590	.049	.877	.295	.097		.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total Y	Pearson Correlation	.585**	.525**	.478**	.648**	.489**	.502**	.571**	.407*	.452*	.515**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.008	.000	.006	.005	.001	.026	.012	.004	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

### Lampiran 9 Hasil Output Uji Reliabilitas

#### Variabel X<sub>1</sub> (Disiplin Kerja)

##### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.721	10

#### Variabel X<sub>2</sub> (Motivasi Kerja)

##### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.691	10

#### Variabel Y (Kinerja Karyawan)

##### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.688	10

### Lampiran 10 Hasil Output Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.25900069
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.134
	Negative	-.101

Test Statistic	.134
Asymp. Sig. (2-tailed)	.177 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

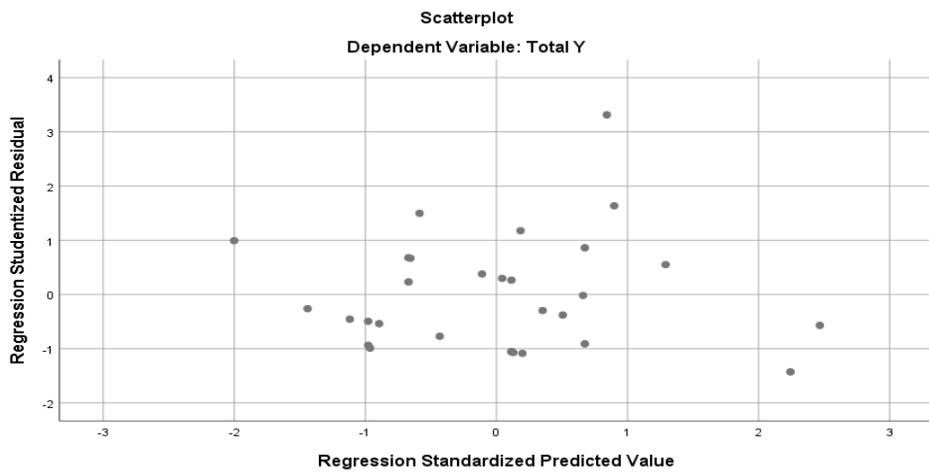
### Lampiran 11 Hasil Output Uji Multikolinearitas

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	30.313	8.996		3.370	.002		
Total X1	-.181	.163	-.194	-1.108	.278	.954	1.048
Total X2	.460	.174	.461	2.639	.014	.954	1.048

a. Dependent Variable: Total Y

### Lampiran 12 Hasil Output Uji Heteroskedastisitas



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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-8.481	4.761		-1.781	.086
Total X1	.104	.086	.220	1.209	.237
Total X2	.138	.092	.273	1.499	.145

a. Dependent Variable: Total Y

### Lampiran 13 Hasil Output Uji T (Persial)

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.313	8.996		3.370	.002
Total X1	-.181	.163	-.194	-1.108	.278
Total X2	.460	.174	.461	2.639	.014

a. Dependent Variable: Total Y

### Lampiran 14 Hasil Output Uji F (Simultan)

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39.877	2	19.939	3.638	.040 <sup>b</sup>
	Residual	147.989	27	5.481		
	Total	187.867	29			

a. Dependent Variable: Total Y

b. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1

### Lampiran 15 Hasil Output Uji Regresi Linear Berganda

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	30.313	8.996		3.370	.002
	Total X1	-.181	.163	-.194	-1.108	.278
	Total X2	.460	.174	.461	2.639	.014

a. Dependent Variable: Total Y

### Lampiran 16 Hasil Output Uji Koefisien Determinasi Parsial

- Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

**TABEL IV.16**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.095 <sup>a</sup>	.009	-.026	2.579

a. Predictors: (Constant), Total X1

Sumber: Hasil Olahan Software SPSS

- Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

**TABEL IV.17**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.420 <sup>a</sup>	.176	.147	2.351

a. Predictors: (Constant), Total X2

Sumber: Hasil Olahan Software SPSS

### Lampiran 17 Hasil Output Uji Koefisien Determinasi Simultan

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.461 <sup>a</sup>	.212	.154	2.341

a. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1

Lampiran 18 Tabel r

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557

48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432



Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

Tabel r untuk df = 151 - 200

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387

<b>186</b>	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
<b>187</b>	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
<b>188</b>	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
<b>189</b>	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
<b>190</b>	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
<b>191</b>	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
<b>192</b>	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
<b>193</b>	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
<b>194</b>	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
<b>195</b>	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
<b>196</b>	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
<b>197</b>	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
<b>198</b>	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
<b>199</b>	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
<b>200</b>	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298



Lampiran 19 Tabel t Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

### Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

### Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

### Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

## Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Lampiran 20 Tabel F

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92

<b>41</b>	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
<b>42</b>	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
<b>43</b>	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
<b>44</b>	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
<b>45</b>	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89



**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78

<b>87</b>	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
<b>88</b>	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
<b>89</b>	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
<b>90</b>	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74

<b>132</b>	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
<b>133</b>	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
<b>134</b>	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
<b>135</b>	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74



**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72

<b>177</b>	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
<b>178</b>	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
<b>179</b>	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
<b>180</b>	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72



**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71

<b>212</b>	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
<b>213</b>	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
<b>214</b>	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
<b>215</b>	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
<b>216</b>	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
<b>217</b>	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
<b>218</b>	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
<b>219</b>	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
<b>220</b>	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
<b>221</b>	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
<b>222</b>	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
<b>223</b>	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
<b>224</b>	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
<b>225</b>	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71

