

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yaitu gambaran data yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam pengujian ini saya ingin mengetahui kondisi responden yang menjadi sampel pada penelitian ini. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pusaka Jaya Mandiri sebanyak 30 karyawan.

Deskripsi responden ini merupakan suatu proses mendeskripsikan para responden. Berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan. Pada penelitian didapat sebanyak 30 responden dimana hasil ini diketahui dari jumlah hasil penyebaran kuesioner. Dari data yang didapat, jenis kelamin responden penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-laki	15	54%
2	Perempuan	15	46%
3	Jumlah	30	100%

Sumber : Data diolah 2024

Dari data table diatas bisa disimpulkan bahwa responden penelitian ini, jenis kelamin laki-laki (54%) lebih banyak dibandingkan responden perempuan (46%)

1. Data Responden

Berdasarkan Pendidikan Untuk mengetahui karakteristik responden bedakan Pendidikan dapat dilihat pada table berikut.

Tabel 4.2

Data Responden Berdasarkan Pendidikan.

No.	Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1	SD	5	30%
2	SMP	15	28%
3	SMA	10	42%
	Jumlah	30	100

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden pada PT Pusaka Jaya Mandiri adalah pendidikan mulai dari tingkat SD, SMP SMA. Hal ini menunjukkan bahwa SD, SMP dan SMA memiliki tergitas dalam pendidikan diharapkan dapat mempengaruhi kinerja mereka sebagai karyawan.

2. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan lama berkerja dapat di lihat pada berikut ini.

Tabel 4.3

Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Prosentase
1	1-11 bulan	10	46%
2	1-9 tahun	15	44%
3	10-15 tahun	5	10%

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan lama bekerja, karyawan yang bekerja lebih dari 1-11 bulan lama. Hal ini menunjukkan karyawan merasa sesuai dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya sehingga masa kerja lebih dari 1-11 bulan menunjukkan karyawan yang menyukai pekerjaannya.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.4

Variabel Pengaruh Disiplin X1

No.	Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS		Total	
		1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	F	%
1	Saya datang tepat saat bekerja	21	70	6	20	3	10	0	0	0	0	30	100
2	Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadi terlambat dalam bekerja	15	50	11	36	4	13	0	0	0	0	30	100
3	Saya pernah datang terlambat dan dapat teguran dari pemimpin	11	36	5	16	4	13	1	3	9	30	30	100
4	Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan PT. Pusaka Jaya Mandiri	19	63	6	20	5	16	0	0	0	0	30	100

5	Saya patut dapat standar operasional PT. Pusaka Jaya Mandiri (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan	20	66	8	26	2	6	0	0	0	0	30	100
6	Saya bersikap sopan dalam bekerja	23	76	5	16	2	6	0	0	0	0	30	100
7	Saya dapat menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku	22	73	7	23	1	3	0	0	0	0	30	100



No.	Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS		Total	
		1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	F	%
1	Saya datang tepat waktu saat bekerja	20	66	7	23	2	6	1	3	0	0	30	100
2	Saya mendapatkan untuk mengembangkan kreatifitas dalam bekerja	21	70	8	26	1	3	0	0	0	0	30	100

3	Penghargaan pekerjaan dapat motivasi untuk bekerja	19	63	8	26	2	6	1	3	0	0	30	100
4	Saya selalu bekerja secara efektif dan efisien dalam menjalankan bagian pekerjaan saya	21	70	7	23	2	6	0	0	0	0	30	100
5	Saya dapat mempertahankan keberadaan diri saya sesuai dengan potensi saya	17	56	11	36	2	6	0	0	0	0	36	100
6	Jalani kerjasama antara karyawan antara karyawan tempat kerja selama ini dapat membuat saya nyaman untuk bekerja	18	60	11	36	1	3	0	0	0	0	30	100

Tabel 4.6

Variabel Kinerja Karyawan(Y)

No.	Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS		Total	
		1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	F	%
1	Saya merasa bahwa Hasilkan kualitas pekerjaan saya sesuai dengan ketrampilan saya memiliki	13	43	15	50	2	6	0	0	0	0	30	100
2	Saya merasa bahwa hasil pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	18	60	10	33	2	6	0	0	0	0	30	100
3	Saya mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan atasan saya	17	56	10	33	3	10	0	0	0	0	30	100
4	Saya merasa melampui target yang telah ditetapkan	13	43	11	36	6	20	0	0	0	0	30	100

5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	17	56	8	26	5	16	0	0	0	0	30	100
6	Saya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang telah ditetapkan	12	40	15	50	3	10	0	0	0	0	30	100
7	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan	12	40	17	56	1	3	0	0	0	0	30	100

4.2 Pengujian Hipotesis

4.2.1 Uji Kualitas Data

A. Uji Validitas

Uji yaitu uji yang berguna untuk mengetahui apakah suatu alat ukur tersebut valid atau tidak. Alat ukur yang dimaksud yaitu pertanyaan-pertanyaan yang ada di dalam kuesioner. Uji Validitas bertujuan untuk memastikan bahwa masing-masing kuesioner memiliki nilai korelasi. Pada uji validitas, variabel akan dinyatakan valid jika nilai r hitung $>$ r table. Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan nilai r tabel dan dengan nilai $(0,374) = 0,05$ Apabila r

hitung lebih besar dari rtabel dan memiliki nilai positif, maka pertanyaan yang diuji dikatakan valid.

$$\text{Rumus : (df) = n-2 = 30-2 = 28}$$

Tabel 4.7

Uji Validitas Variabel (X1)

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,583	0,374	Valid
Pernyataan 2	0,748	0,374	Valid
Pernyataan 3	0,574	0,374	Valid
Pernyataan 4	0,753	0,374	Valid
Pernyataan 5	0,603	0,374	Valid
Pernyataan 6	0,821	0,374	Valid
Pernyataan 7	0,760	0,374	Valid

Sumber : Data diolah dari (SPSS 25)

Data diatas menunjukkan bahwa nilai R hitung dalam satu kolom Correicteid

Item-Total Correilation dihitung dengan SPSS (terlampir) lebih besar dari R tabel lebih besar dari R tabel untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 4.8

Uji Validitas Variabel (Y)

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,481	0,374	Valid

Pernyataan 2	0,827	0,374	Valid
Pernyataan 3	0,708	0,374	Valid
Pernyataan 4	0,713	0,374	Valid
Pernyataan 5	0,779	0,374	Valid
Pernyataan 6	0,723	0,374	Valid
Pernyataan 7	0,562	0,374	Valid

Sumber : Data diolah dari (SPSS 25)

Data diatas menunjukkan bahwa nilai R hitung dalam satu kolom Correicteid dihitung dengan SPSS (terlampir) lebih besar dari R table sehingga dapat dikatakan semua item variabel kinerja karyawan valid dan dapat digunakan pengujian selanjutnya.

B. Uji Reabilitas

Tabel 4.9

Uji Reabilitas

No	Pernyataan	Cronbach's Alpha	Rkritis	Keterangan
1	Disiplin	0,668	0,60	Reliabel
2	Motivasi	0,889	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,812	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah dari (SPSS 23)

Data diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha yang tertera dalam tabel 1 Reilibity Statistic (terlampir) hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS

untuk masing-masing variabel lebih dari 0,06 sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrument penelitian ini reliabel dan dapat digunakan untuk selanjutnya.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

Analisis statistic dilakukan dengan uji Kolmogorov-smirnov. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka distribusi data residual tidak normal. Apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka data residual terdistribusi normal.

Tabel 4.10

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,92735916
Most Extreme Differences	Absolute	,109
	Positive	,109
	Negative	-,070
Test Statistic		,109
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{b,c,d}

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah dari (SPSS 25)

Dari hasil uji data normalitas yang terdapat pada tabel 4.11. Terlihat bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov 0,200 $> 0,05$ yang artinya data berdistribusi normal.

C. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antar variabel bebas atau tidak. multikolinearitas dicapai dengan melihat nilai tolerance dan variance-variance inflotion factor (VIF). dikatakan multikolineritas tidak terjadi ketika nilai tolerance dan variance inflation faktor (VIF) nya.

Tabel 4.11

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics Tolerance
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	5,640	,821		6,873	,000	
Motivasi	,129	,085	,117	1,523	,140	,999
Disiplin kerja	,399	,034	,905	11,781	,000	,999

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

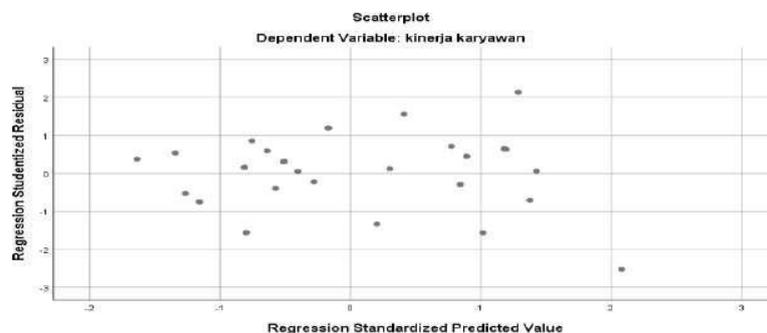
Sumber: Data diolah dari (SPSS 25)

D. Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas yang dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah terdapat tidak samaan variance maupun residual dari suatu pengamatan kepengamatan lainnya. Untuk mengidentifikasi dan tidaknya heterokedastisitas dengan melihat pola titik titik pada scatterplot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel IV.15

Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber data: diolah dari (SPSS 25)

Memperlihatkan bawah titik-titik menyebar diatas dan dibawah angkat nol pada sumbu Y, maka diintimidasi tidak terjadi heterokedastisitas.

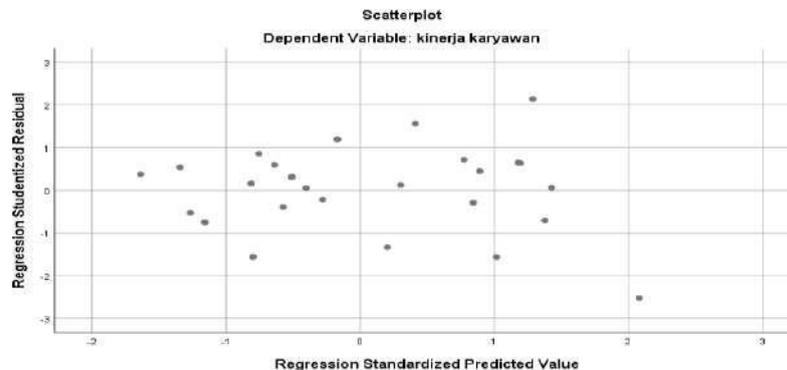
4.2.3 Uji Hipotesis

a. Uji signifikasi (Uji statistic)

Uji ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh variable independent individual secara individual ataupun parsial terhadap variable dependen. Dalam uji T ini pengambilan keputusannya dilakukan dengan membandingkan nilai signifikannya. Berikut ini hasil uji t yang diaplikasikannya penelitian:

Table IV.14

Hasil Uji T



$$t_{hitung} = 1,781$$

$$t_{tabel} = \text{dengan } \alpha = 5\% \text{ atau } 0,05$$

$$n-k = 30-2 = 28$$

$$t_{tabel} = 1,701$$

- Jika nilai signifikan $\geq 0,05$ (hipotesis ditolak)
- Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ (hipotesis diterima)

Pada hasil uji t diatas dapat ditentukan nilai t_{tabel} dan tingkat nilai kepercayaan (a) yang menjadi acuan yaitu nilai $t_{tabel} = n-k-2 = 30-2 = 28$ a = 0,05, maka peneliti mendapatkan nilai t_{tabel} yang menjadi acuan adalah 1,701. Berdasarkan hasil uji t pada gambar diatas pada variabel disiplin mendapat t_{hitung} sebesar 11,781 lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,701$ dengan nilai signifikan = 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak H_1 diterima, jadi dapat dinyatakan variabel motivasi mendapat t_{hitung} sebesar 1,523 maka H_0 diterima dan H_2 ditolak, maka dapat dinyatakan variabel motivasi tidak berpengaruh (positif) signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.

E. Uji F (simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (independen) yang di aplikasikan mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (variabel dependen) secara signifikan. Untuk mengetahui hasil uji F ini yaitu dengan cara membandingkan nilai Fhitung dan Ftabel jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_3 diterima begitu juga sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima H_3 ditolak. Pengujian juga dapat dilakukan melalui pengamatan nilai signifikansi F pada tingkat α yang digunakan (penelitian ini menggunakan tingkat α sebesar 5%). Analisis didasarkan pada perbandingan antara nilai signifikansi F dengan nilai signifikansi 0,05, dimana syarat-syaratnya adalah sebagai berikut :

- Jika signifikansi F $< 0,05$, maka hipotesis teruji yang berarti variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel independen.
- Jika signifikansi F $> 0,05$, maka hipotesis tidak teruji yaitu variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.12

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	216,040	2	108,020	71,262	,000 ^b
	Residual	40,927	27	1,516		
	Total	256,967	29			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi

Sumber : Data diolah dari (SPS 25)

Berdasarkan pada tabel 4.15 diatas, diperoleh F hitung sebesar 71,262 yang lebih besar dari pada f Tabel 3,34 dan berdasarkan signifikansinya mendapat nilai sebesar 0,000 lebih kecil dari pada nilai signifikansi 0,05. dari kedua hal tersebut dapat dikatakan H_0 ditolak sedangkan H_3 diterima yang berarti variabel bebas yaitu disiplin Kerja (X1), motivasi (X2) berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan variabel independen (disiplin kerja dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) PT. Pusaka Jaya Mandiri.

Tabel 4.16
Hasil uji koefisien determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,917 ^a	,841	,829	1,231

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi
b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data diolah dari (SPSS 25)

Koefisien korelasi digunakan untuk menghitung besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1), motivasi (X2), dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Pada gambar 5.1 diatas terlihat koefisien determinasi yang disesuaikan (Adjusted R Square) sebesar 0,829 memberikan pengertian bahwa variasi yang terjadi pada variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 82,9% ditentukan oleh variabel disiplin kerja, motivasi, $(100\% - 82,9\%) = 17,1\%$ ditentukan

oleh faktor lain seperti pelatihan, kepuasan kerja, kompensasi dan faktor-faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.2.5 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi liner berganda digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Tujuan dari analisis regresi liner berganda adalah untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel prediktor (variabel independen) terhadap variabel respon (variabel dependen). dalam penelitian ini untuk mengetahui variabel bebas (variabel dependen) disiplin kerja (X1), motivasi (X2), terhadap variabel terikat (variabel dependen) yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Linear Berganda



Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,640	,321		16,873	,000		
	motivasi	,129	,085	,115	1,523	,040	,999	1,001
	disiplin kerja	,399	,034	,905	11,781	,000	,999	1,001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data diolah dari (SPSS 25)

Dari hasil perhitungan dari gambar 4.7 dapat disajikan kedalam bentuk regresi standarize berikut

$$Y = 5,640 + 0,129 x_1 + 0,399 x_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Disiplin

X2 = Motivasi

a = Konstanta

e = variabel pengganggu

- a. nilai konstanta (a) yang diperoleh sebesar 5,640 artinya jika variabel disiplin (X1), motivasi (X2) bernilai 0 maka besarnya tingkat kinerja karyawan (Y) yang terjadi adalah sebesar 5,640.
- b. Koefisien regresi variabel disiplin $X_1 = 0,129$ yang artinya menyatakan bahwa adanya pengaruh antara disiplin dengan kinerja karyawan, maka semakin baik disiplin akan mendorong kinerja karyawan meningkat positif.
- c. Standar error (e) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan dari hasil uji yang diuraikan diatas, maka untuk itu dapat menentukan apakah variabel disiplin dan motivasi dapat dijadikan pengukur terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Jaya Mandiri. Namun sebelumnya data diolah terlebih dahulu dan dilakukan pengujian terhadap variabel yang digunakan yaitu disiplin dan motivasi untuk mengetahui apakah data tersebut akurat dapat dipercaya.

1. Variabel disiplin (X1) Terhadap kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hipotesis uji F (simultan) penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu disiplin terhadap

kinerja karyawan secara simultan. Hal ini ditunjukkan hasil $T_{hitung} > T_{tabel} = 71,262 > 3,34$ dan signifikan 0,000 lebih kecil dari pada 0,05. Dari kecil pengujian hipotesis uji T (parsial) diatas dapat disimpulkan adanya pengaruh positif antara variabel disiplin (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan hasil $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $11,781 > 1,701$ dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Dengan pengaruh seperti ini maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa disiplin adalah salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pusaja Jaya Mandiri.

2. Variabel motivasi X2 terhadap kinerja karyawan Y

Berdasarkan hasil hipotesis uji F (simultan) penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan. Hal ini di tunjukan dengan hasil $T_{hitung} > T_{tabel} = 71,262 > 3,34$ dan signifikan 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Dari hasil pengujian hipotesis uji T (persial) diatas dapat disimpulkan tidak adanya pengaruh positif antara variabel motivasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dengan kata lain H_0 diterima sedangkan H_2 ditolak yang di tunjukan dengan hasil $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $T_{hitung} < T_{tabel}$ yaitu $1,523 < 1,701$ dan tingkat signifikan sebesar 0,140. Dengan pengaruh seperti ini maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa motivasi adalah salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Jaya Mandiri.

3. Pengaruh disiplin dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil hipotesis uji F (simultan) penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil $T_{hitung} > T_{tabel} = 71,262 > 3,34$ dan signifikan 0,000 lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini berarti H_3 diterima yang berbunyi variabel disiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan terbukti, sehingga variabel disiplin dan motivasi mampu menjelaskan variabel kinerja.

4.4 Implikasi Penelitian

Berdasarkan penelitian yang peneliti peroleh dari hasil beberapa uji spss berpengaruh positif satu sama lain. Walau pun berpengaruh positif, perusahaan harus selalu memperhatikan kedisiplinan karyawan dan kesejahteraan karyawan untuk mempertahankan kinerja dan kualitas SDM perusahaan sehingga kemajuan perusahaan kedepannya akan semakin baik lagi dari tahun ke tahun.

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dari hasil regresi linear berganda, dapat dilihat bahwa disiplin dan motivasi memiliki koefisien beta positif terhadap kinerja karyawan.

Dari pengujian koefisien determinasi (R) dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,829 atau 82,9%. Semakin besar angka (*Adjusted R Square*) maka akan semakin kuat hubungan dari kedua variabel regresi. Maka dapat disimpulkan bahwa sebesar 82,9% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin dan motivasi. Sedangkan

17,1% lainnya di pengaruhi oleh variabel lainya yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Didalam penelitian ini telah terbukti bahwa pengaruh disiplin dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.5 Keterbatasan penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama pembuatan skripsi. Waktu yang tergolong singkat merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi ruang gerak peneliti, sehingga dapat mempengaruhi hasil penelitian yang dilakukan.

4.6 Keterbatasn Objek Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti hanya meneliti tentang pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

