

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KEDAI KOPI SAGA
SOCIAL SPACE



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Program Sarjana

Nama : Handika Tria Saputra

Nim : 64200165

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bina Sarana Informatika

Jakarta

2024

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI PADA PROGRAM SARJANA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Handika Tria Saputra
NIM : 64200165
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi/Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul:
"PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KEDAI KOPI SAGA SOCIAL SPACE", 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 dan atau ada pihak lain yang mengklaim bahwa (Skripsi pada Program Sarjana) yang telah saya buat adalah hasil karya milik seseorang atau badan tertentu, saya bersedia diproses baik secara pidana maupun perdata dan kelulusan saya dari Nama Institusi dicabut/dibatalkan.

Dibuat di Bekasi

Pada tanggal : 27 Juni 2024

Yang menyatakan,



Handika Tria Saputra

Nip : 64200165

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Yang bertandatangan di bawah ini, Penulis:

Nama : Handika Tria Saputra
NIM : 64200165
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi & Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

dan Pihak Perusahaan/Institusi Lembaga* tempat PKL/Riset:

Nama : Adam Fhadillah
Jabatan : Manager
Perusahaan : Saga Social Space

Sepakat atas hal-hal di bawah ini:

1. Saga Social Space menyetujui untuk memberikan kepada penulis dan Universitas Bina Sarana Informatika Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalti-Free Right*) atas penelitian dalam rangka penyusunan karya ilmiah dengan Judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai Kopi Saga Social Space" yang disusun oleh penulis.
2. Saga Social Space memberikan persetujuan kepada penulis dan Universitas Bina Sarana Informatika untuk mengunggah karya ilmiah Penulis pada repository Universitas Bina Sarana Informatika (Publikasi) terbatas hanya untuk keperluan akademis, tidak untuk tujuan/kepentingan komersial.
3. Saga Social Space telah menyediakan data dan atau informasi yang diperlukan untuk penyusunan karya ilmiah Penulis. Dalam hal terjadi kesalahan ataupun kekurangan dalam penyediaan data dan atau informasi maka Saga Social Space dalam bentuk apapun tidak bertanggung jawab dan tidak dapat dimintakan pertanggung jawaban oleh siapapun termasuk atas materi/isi karya ilmiah penulis atau Pendidikan Tinggi. Saga Social Space juga tidak bertanggung jawab atas segala dampak dan kerugian yang timbul dalam bentuk apapun akibat tindakan yang berkaitan dengan penggunaan data dan atau informasi yang terdapat pada publikasi yang dimaksud.

Dibuat di : Bekasi
Pada tanggal : 27 Juni 2024

Penulis,

Menyetujui,
Saga Social Space



Adam Fhadillah S.I.Kom
Manager Operasional



Handika Tria Saputra
Nim : 64200165

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Handika Tria Saputra
NIM : 64200165
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KEDAI
KOPI SAGA SOCIAL SPACE

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, 09 Agustus 2024

PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I : Irwin Sukrisno Soegeng, S.T., M.M.

DEWAN PENGUJI

Penguji I : Irwin Ananta Vidada, S.E., M.M.

Penguji II : Didin Solehudin,

LEMBAR PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi sarjana yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai Kopi Saga Social Space)” adalah hasil karya tulis asli Handika Tria Saputra 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 penulis. Referensi kepustakaan diperkenankan untuk dicatat tetapi pengutipan atau peringkasan isi tulisan hanya dapat dilakukan dengan seizin penulis dan disertai ketentuan pengutipan secara ilmiah dengan menyebutkan sumbernya.

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

Nama : Handika Tria Saputra
Alamat : Jl. R.H Umar Jaka Setia Bekasi Selatan
No. Telp : 0812-8215-1993
E-mail : handikats12@gmail.com

UNIVERSITAS

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

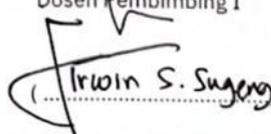
	LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI
	UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

NIM : 64200165
 Nama Lengkap : Handika Tria Saputra
 Dosen Pembimbing I : Irwin Sukrisno Soegeng S, MM
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kedai Kopi Saga Social Space

No	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing II
1.	7 April 2024	Bimbingan perdana Judul Skripsi	
2.	21 April 2024	Bimbingan Kedua Pembahasan bab 1-3	
3.	24 April 2024	bimbingan ketiga Revisi dan pembahasan Bab 1-3	
4.	16 Mei 2024	Bimbingan keempat Bab 3 dan revisi	
5.	13 Juni 2024	Bimbingan kelima pembahasan pernyataan dan kuisioner	
6.	20 Juni 2024	Bimbingan keenam hasil responden dan bab 4	
7.	27 Juni 2024	Bimbingan ketujuh bab 4 dan bab 5	
8.	29 Juni 2024	Bimbingan terakhir cek keseluruhan skripsi	

Catatan untuk Dosen Pembimbing.

Bimbingan Skripsi
 Dimulai pada tanggal : 7 April 2024
 Diakhiri pada tanggal : 29 Juni 2024
 Jumlah pertemuan bimbingan : 8 kali pertemuan

Disetujui oleh,
 Dosen Pembimbing I

 (.....)

LEMBAR PERSEMBAHAN

PERSEMBAHAN

*Ketika aku tahu, aku semakin tahu kalau aku tidak tahu apa-apa
(Imam Safe')*

Dengan mengucap puji syukur kepada Allah S.W.T, skripsi ini kupersembahkan untuk:

1. Bapak Hasan Wijaya dan Ibu Asia Barkah tercinta yang telah membesarkan aku dan selalu membimbing, mendukung, memotivasi, memberi apa yang terbaik bagiku serta selalu mendoakan aku untuk meraih kesuksesanku.
2. Kakakku (Hartika Dwi Septiyanti) yang telah menjadi curahan hatiku, yang telah memberiku semangat, aku selalu sayang kalian.
3. Teman-teman dekatku, yang selalu setia dan memberikan semangat.

*Tanpa mereka,
aku dan karya ini tak akan pernah ada*



UNIVERSITAS

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Sumber Daya Manusia pada Fakultas Ekonomi Universitas Bina Sarana Informatika. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Bina Sarana Informatika.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Bina Sarana Informatika
3. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika
4. Bapak Irwin Sukrisno S. MM selaku dosen pembimbing Skripsi
5. Bapak Adam Fhadillah selaku manager Saga Social Space
6. Orang tua tercinta yang telah memberikan dukungan moral.

Akhir kata saya berharap Tuhan Yang Maha esa berkenan membalas segala kebaikan pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Bekasi, 27 Juni 2024



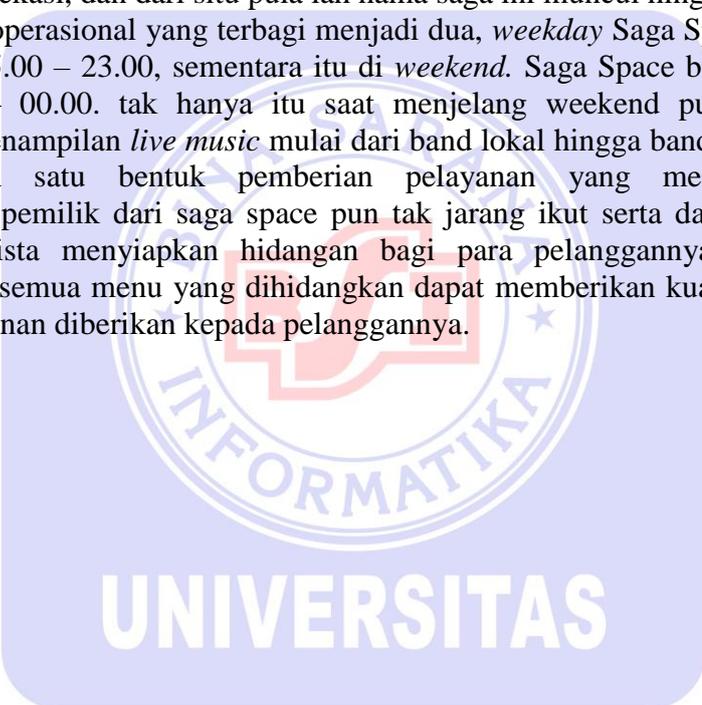
Handika Tria Saputra

ABSTRAK

Handika Tria Saputra (64200165), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai Kopi Saga Social Space

Saga Space dengan konsep industrialnya serta pilihan pengaturan tempat duduk yang memiliki konsep podium dan meja betonnya yang berada di area terbuka sehingga membuat rasa nyaman saat nongkrong mulai dari sore hingga malam hari pun akan terasa nyaman. Sebagai tempat nongkrong pilihan warga Bekasi, Saga mempersiapkan minuman kopi, non kopi, snack dan makanan berat. Berawal dari mimpi tiga orang sahabat yang ingin membuka kedai kopi dengan minim pengalaman yang tidak mereka miliki, didukung dengan satu orang warga setempat, sehingga menjadikan kedai kopi Saga Space berhasil menjadi tempat nongkrong favorit warga bekasi, dan dari situ pula lah nama saga ini muncul hingga saat ini.

Memiliki jam operasional yang terbagi menjadi dua, *weekday* Saga Space beroperasi mulai pukul 15.00 – 23.00, sementara itu di *weekend*. Saga Space beroperasi mulai pukul 15.00 – 00.00. tak hanya itu saat menjelang weekend pun Saga Space memberikan penampilan *live music* mulai dari band lokal hingga band band terkenal. Sebagai salah satu bentuk pemberian pelayanan yang memuaskan bagi pelanggannya, pemilik dari saga space pun tak jarang ikut serta dalam membantu chef atau barista menyiapkan hidangan bagi para pelanggannya. Ha tersebut bertujuan agar semua menu yang dihidangkan dapat memberikan kualitas dalam hal rasa dan pelayanan diberikan kepada pelanggannya.

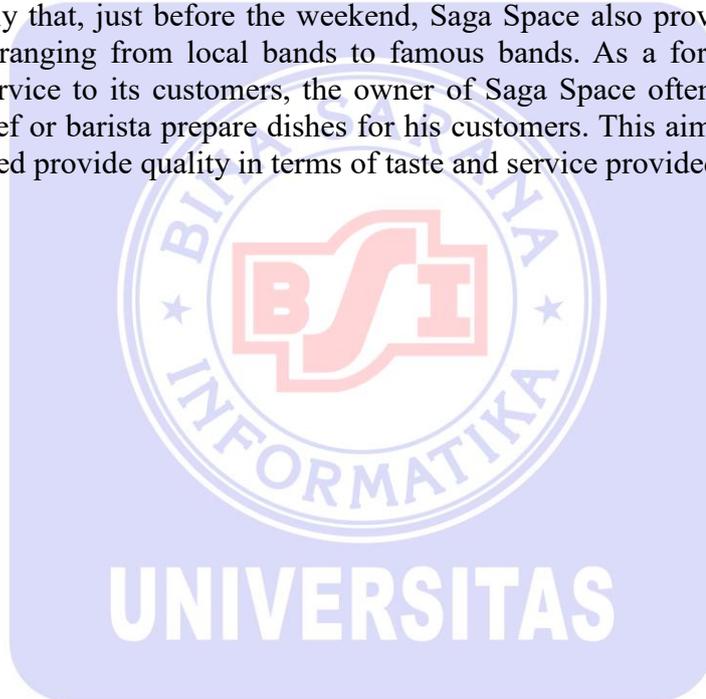


UNIVERSITAS

ABSTRACT

Handika Tria Saputra (64200165), The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the Saga Social Space Coffee Shop

Saga Space with its industrial concept and choice of seating arrangements which have a podium concept and concrete tables in an open area so that it makes you feel comfortable when hanging out from the afternoon to the evening. As the preferred hangout place for Bekasi residents, Saga prepares coffee, non-coffee drinks, snacks and heavy meals. It started with the dream of three friends who wanted to open a coffee shop with minimal experience that they did not have, supported by one local resident, thus making the Saga Space coffee shop successful in becoming a favorite hangout place for Bekasi residents, and from there the name Saga emerged. At the moment. Having operational hours divided into two, weekdays Saga Space operates from 15.00 – 23.00, meanwhile on weekends. Saga Space operates from 15.00 – 00.00. Not only that, just before the weekend, Saga Space also provides live music performances ranging from local bands to famous bands. As a form of providing satisfactory service to its customers, the owner of Saga Space often participates in helping the chef or barista prepare dishes for his customers. This aims to ensure that all menus served provide quality in terms of taste and service provided to customers



DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	iii
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
LEMBAR PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA	v
LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI	vi
LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	4
1.6 Sistematika Penulisan	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Deskripsi Konseptual	7
2.1.1. Motivasi Kerja	7
2.1.1.1. Pengertian Motivasi Kerja	7
2.1.1.2. Faktor-Faktor Motivasi Kerja	8
2.1.1.3. Indikator Motivasi Kerja	9
2.1.1.4. Pengertian Disiplin Kerja	10
2.1.1.5. Faktor-faktor Disiplin Kerja	10
2.1.1.6. Indikator Disiplin Kerja	13
2.1.1.7. Pengertian Kinerja Karyawan	13
2.1.1.8. Faktor Kinerja Karyawan	14
2.1.1.9. Indikator Kinerja Karyawan	15
2.2 Penelitian Yang Relevan	16

2.3 Kerangka Berpikir.....	20
BAB III	22
METODE PENELITIAN.....	22
3.1 Desain Penelitian.....	22
3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian	22
3.2.1 Populasi.....	22
3.2.2 Sampel.....	22
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	23
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	25
3.5 Teknik Analisis data.....	26
3.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	26
3.5.2. Uji asumsi klasik.....	27
3.5.2.1 Uji Normalitas.....	28
3.5.2.2 Uji Multikolinearitas.....	28
3.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	29
3.5.3 Uji Hipotesis	29
3.5.3.1 Uji Parsial (Uji t).....	29
3.5.3.2 Uji Simultan (Uji f).....	29
3.5.3.3 Koefisien Determinasi.....	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	31
4.1 Profil Usaha.....	31
4.1.1 Sejarah Singkat Kedai Saga Space.....	31
4.1.2 Visi dan Misi.....	32
4.2.1 Deskripsi Responden.....	32
4.2.2 Deskripsi Variabel.....	34
4.2.2.1 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja.....	34
4.2.2.2 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja.....	35
4.2.2.3 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	37
4.3 Uji Kualitas Data.....	38
4.3.1 Uji Validitas	38
4.3.2 Uji reliabilitas.....	39
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	41
4.4.1 Uji Normalitas.....	41

4.4.2 Uji Multikolinearitas	41
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	42
4.5 Pengujian Hipotesis.....	43
4.5.1 Uji Parsial (Uji t).....	43
4.5.2 Uji Simultan (Uji F)	44
4.6 Uji Koefisien Determinasi.....	44
4.7 Pembahasan Hasil	45
4.8 Implikasi Penelitian.....	47
4.9 Keterbatasan Penelitian.....	47
BAB V PENUTUP.....	48
5.1 Kesimpulan	48
5.2 Saran.....	49
DAFTAR PUSTAKA	50
DAFTAR LAMPIRAN.....	53



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional	23
Tabel 3.2 Bobot Pernyataan	26
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....	32
Tabel 4.2 Usia	33
Tabel 4.3 Lama Bekerja di Saga Space.....	33
Tabel 4.4 Deskripsi jawaban responden Motivasi Kerja	35
Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Varibael Disiplin Kinerja	36
Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	37
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	38
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	38
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	39
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	39
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X1)	40
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2).....	40
Tabel 4.13 Hasil Uji Kolmogrof-Smirnov-Test.....	41
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	42
Tabel 4.15 Hasil Uji T (Parsial)	43
Tabel 4.16 Hasil Uji F (Simultan).....	44
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	44

UNIVERSITAS

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas 42



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan suatu pencapaian keberhasilan dalam suatu lembaga yaitu para pegawai yang mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. baik itu dari sisi kualitas maupun kuantitasnya (Pratama, 2019). Keberhasilan ini kemungkinan besar akan dicapai jika aturan atau kebijakan yang berhubungan dengan orang-orang dalam organisasi saling terkait dan berkontribusi pada pencapaian tujuan bisnis dan rencana strategis (Mulia, 2021).

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan ialah motivasi. Motivasi sangat diperlukan oleh seorang individu karena pada dasarnya manusia memiliki perasaan atau bentuk keinginan diri untuk mencapai tujuannya. Agar karyawan merasa termotivasi sebagai salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan untuk melakukan tanggung jawabnya yaitu dengan memberikan perasaan motivasi Widodo dan Yandi (2022). Kurangnya memotivasi karyawan menyebabkan hilangnya fokus dalam bekerja. Semakin banyak karyawan yang memiliki motivasi maka tingkat kinerja akan semakin tinggi, dan harus memberi penghargaan bagi pekerja baik dan mengenakan sanksi bagi yang bekerja buruk (Kaengke, S., Tewel, B., & Uhing Y 2019).

Namun juga masih cukup banyak yang kurang sesuai seperti beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai, dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya sehingga membuat mereka tidak menjadi pribadi yang disiplin (Sutrisno, 2019)

Disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam pengembangan karir yang sangat dibutuhkan pada perusahaan sebagai pengembangan karir yang berorientasi

pada tantangan bisnis dimasa yang akan datang dalam menghadapi pesaing, oleh karena itu disiplin kerja harus ditanamkan secara terus menerus kepada karyawan (Ardi, Ignasius dan Ayu 2020)

Meskipun terkadang motivasi kerja karyawan yang ada di Kedai Kopi Saga Social Space terbilang cukup rendah, hal ini diakibatkan rekan kerja yang kurang nyaman, karyawan akan lebih semangat jika dalam bekerja memiliki rekan kerja yang kompak dan bisa diajak berkomunikasi.

Kinerja karyawan tidak akan tercapai jika kemampuan kerja karyawan tidak dioptimalkan. Berdasarkan dari sikap dan perilaku bagian barista dan kitchen perusahaan tersebut di mana sebagian karyawan bar dan kitchen kurang memiliki public speaking yang baik.

Saga Social Space salah satu perusahaan yang bergerak dibidang F&B lebih spesifik kedai kopi dengan konsep area terbuka dengan tanaman yang rimbun disetiap sudut kedai kopi tersebut. Saga Social Space atau biasa disebut saga space di dirikan oleh Bapak Adam Fhadillah pada 3 Juni 2022 yang didirikan serta beroperasi ditengah-tengah masyarakat untuk melengkapi dan memenuhi kepuasan konsumen yang datang berkunjung.

Saga Social Space berusaha untuk menyediakan tenaga kerja yang disiplin dan berkualitas. Oleh karena itu, dengan adanya motivasi kerja dan disiplin kerja diharapkan dapat menjadi pedoman dan tata nilai yang lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan di Kedai Kopi Saga Social Space ditemukan permasalahan. Penulis sangat menyadari adanya masalah yaitu tingkat kinerja karyawan mengalami penurunan. Penulis mengamati berbagai masalah seperti motivasi dan disiplin. Masalah lainnya adalah karyawan sering datang terlambat dan tidak konsisten untuk melakukan kebersihan area kerja. Oleh

karena itu perusahaan perlu memberikan motivasi dan mendisiplinkan karyawan untuk memajukan perusahaan.

Hal ini menjadi hambatan dan penurunan kinerja karyawan pada Kedai kopi Saga Social Space. Dengan demikian diharapkan Saga Social Space dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja dari pegawainya agar mewujudkan kinerja yang baik dimasa yang akan datang.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KEDAI KOPI SAGA SOCIAL SPACE”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Saga Social Space?
2. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Saga Social Space?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Saga Social Space?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Saga Social Space.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Saga Social Space.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Saga Social Space.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan kepada para peneliti mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan yang bekerja di Kedai Kopi Saga Social Space.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan yang bermanfaat dan dapat dijadikan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan terutama untuk karyawan pada umumnya, dan khususnya pada karyawan yang bekerja di Kedai Kopi Saga Social Space.

3. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dengan menjadi salah satu masukan bagi perusahaan dalam menerapkan fungsi manajemen sumber daya manusia yang tepat dan memberikan program yang tepat kepada karyawan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kedai Kopi Saga Social Space Jalan Jatibening Baru Raya, RT.13/RW.003, Kecamatan Pondok Gede Kota Bekasi Jawa Barat 17412. Bidang ilmu yang diambil penulis yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kedai Kopi Saga Social Space. Populasi pada penelitian ini terdiri dari karyawan Saga Social Space dari 39 karyawan dan menggunakan teknik sampling jenuh. Uji yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linear berganda. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif Statistik. Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini terdiri dari 5 (lima) bab yang saling berhubungan antara bab yang satu dengan yang lainnya dan disusun secara terperinci dan sistematis untuk memberikan gambaran yang mempermudah pembahasan tentang penelitian ini. Sistematika dari masing-masing bab dapat diperinci sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan pembahasan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat, ruang lingkup dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai tinjauan pustaka yang berisikan penjabaran teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas, dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis penelitian yang digunakan dan metode pengumpulan data. Menjelaskan bagaimana populasi dan sampel yang akan digunakan lalu dianalisis dengan metode yang telah ditentukan, serta berisi tentang definisi operasional variabel.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang hasil penelitian berdasarkan data responden, analisis data penelitian, pembahasan penelitian, dan pengujian hipotesis.

BAB V PENUTUP

Bab ini membahas tentang kesimpulan hasil analisis, saran-saran yang mendukung untuk menyelesaikan masalah penelitian.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Deskripsi Konseptual

Deskripsi konseptual adalah penjelasan verbal atau tulisan yang menguraikan gagasan, ide, atau konsep secara abstrak. Ini melibatkan penggambaran atau penjelasan tentang suatu konsep tanpa menggunakan detail teknis yang mendalam atau spesifik. Deskripsi konseptual biasanya menggambarkan ide atau gagasan secara umum, menjelaskan apa itu, bagaimana itu berhubungan dengan hal lain, dan mengapa itu penting atau relevan.

2.1.1. Motivasi Kerja

2.1.1.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan berupa rangsangan yang terjadi pada diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan/tindakan yang menimbulkan semangat kerja dan mengarah tercapainya tujuan tertentu, motivasi bisa didapatkan dari seseorang atau sekelompok orang tertentu untuk mencapai suatu tujuan (Endang, 2022).

Motivasi kerja adalah proses-proses psikologi yang meningkat dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Semua perilaku manusia biasanya didasari akan motivasi atau dorongan dalam banyak hal yang menyebabkan mereka berperilaku demikian (Dirhamsyah, 2021)

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu atau hal yang diberikan oleh satu pihak kepada pihak yang lain, agar pihak yang lain tersebut tergerak, terpengaruh, atau tertantang untuk melakukan ataupun tidak melakukan sesuatu (Timotius, 2020)

Motivas kerja dapat dimaknai sebagai keinginan dari dalam yang mendorong seseorang untuk bertindak. Motivasi sendiri adalah daya pendorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga didalam diri manusia yang menyebabkan manusia tersebut bertindak (Lendy, 2021)

Oleh karena itu, menurut pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau pengaruh untuk melakukan suatu tindakan untuk melakukan pekerjaan dan ditandai dengan keinginan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang bisa mempengaruhi dan tertantang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Enny, 2019)

1. Faktor internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang mengandung

- a. Keinginan untuk hidup dan kebutuhan untuk :
 - 1) Mendapatkan pekerjaan yang layak gaji yang cukup dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.
 - 2) Mendapatkan kompensasi dari pekerjaan yang telah dilakukan.
- b. Keinginan mendorong seseorang untuk bekerja, misalnya :

Keinginan untuk memiliki handphone dan kendaraan dapat mendorong seseorang untuk bekerja
- c. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan atau jabatan seseorang ingin bekerja karena ingin mendapatkan pengakuan dari perusahaan,

untuk mencapai status sosial atau jabatan yang tinggi dengan gaji yang kompetitif.

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal sangat penting untuk menemukan motivasi kerja seseorang. Faktor –Faktor yang memengaruhi motivasi kerja Menurut Raymond, Dian (2023) Motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

a. Faktor internal yang terdapat pada karyawan itu sendiri.

Faktor internal terjadi karena adanya tidak keseimbangan dan ketidakharmonisan hubungan kerja antara organisasi dan karyawan

b. Faktor eksternal yang berasal dari luar karyawan

Faktor eksternal yang diakibatkan dari faktor lingkungan mengenai sarana dan prasana kerja karyawan yaitu fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan dan ketenangan termasuk hubungan antar karyawan.

2.1.1.3. Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator motivasi kerja menurut (Bayu Fadillah, 2019), sebagai berikut :

a. Tanggung Jawab

Mempunyai tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaannya.

b. Prestasi Kerja

Melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

c. Peluang Untuk Maju

Keinginan untuk mendapatkan gaji yang sepadan dengan pekerjaan.

d. Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan untuk mendapatkan gaji yang lebih tinggi dari biasanya.

- e. Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan dibidangnya.

2.1.1.4. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan yang menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Noormailida, 2022).

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Edy, 2019).

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto, 2021)

Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan perorangan maupun kelompok berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan – peraturan yang ditetapkan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (John, 2023).

2.1.1.5. Faktor-faktor Disiplin Kerja

1. Besar kecilnya kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa

mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikonstrubisikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun serta berusaha bekerja dengan sebaik baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain dari di luar, sehingga menyebabkan ia sering minta izin keluar. Namun demikian, pemberian konpensasi yang belum memadai belum tentu pula menjamin tegaknya disiplin.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat

pelanggan yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendirinya sendiri

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif tersebut seperti saling menghormati, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga para karyawan akan turut merasa bangga, sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan, memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada karyawan sekalipun.

2.1.1.6. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Agustini,2019) terdapat indicator-indicator dalam kedisiplinan karyawan suatu organisasi:

1. Tingkat kehadiran, yaitu merupakan indikator utama untuk mengukur tingkat kedisiplinan, secara umum rendahnya disiplin kerja pegawai tercermin dari kebiasaan pegawai yang datang terlambat.
2. Tata cara kerja, yaitu peraturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, sikap seseorang yang secara sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, tanpa ada paksaan.
5. Tanggung jawab, yaitu karyawan bersedia memikul tanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

Apabila dalam diri karyawan telah tertanam kelima indikator diatas, maka seorang karyawan telah mencerminkan disiplin yang baik dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

2.1.1.7. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang didapat atau dicapai seseorang sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Yusuf Roni,2019)

Kinerja karyawan merupakan suatu hal hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. (Dori, Ali,Zefriyenni 2024)

Sedangkan menurut (Sahat, 2023) kinerja karyawan yaitu hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu dalam pekerjaan.

Menurut (Kadk, 2023) kinerja karyawan adalah prestasi kerja yang mengandung substansi yang sama dalam bentuk pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi yang merupakan cerminan hasil yang dicapai seseorang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang didapat atau dicapai seseorang atau sekelompok yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.1.8. Faktor Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Handoko 2022)

adalah sebagai berikut

a. Motivasi

Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

b. Kepuasan kerja

Mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapinya.

c. Tingkat stress

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi sekarang.

d. Kondisi pekerjaan

Yang dimaksud kondisi tersebut dapat mempengaruhi kinerja adalah tempat kerja, ventilasi serta penyaluran dalam ruang kerja.

e. Sistem kompensasi

Kompensasi adalah tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dikerjakan dan dilakukan untuk perusahaan.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.1.9. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan sebagai berikut sedarmayanti 2010 adalah sebagai berikut :

a. Prestasi kerja

Keterampilan dalam bekerja, potensi pengembangan ilmu melalui pelatihan, dan penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan waktu.

b. Keahlian

Kemampuan pegawai, dan latar belakang pendidikan.

c. Perilaku

Sikap pegawai dalam bekerja, loyalitas karyawan, dan hubungan dengan karyawan.

d. Kepemimpinan

Hubungan pimpinan dengan karyawan , dan partisipasi pimpinan.

2.2 Penelitian Yang Relevan

No.	Judul	Variabel Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan Outsourcing	Motivasi(X1) Disiplin kerja (X2) Dan Kinerja Karyawan (Y)	Variable Motivasi dan Disiplin kerja sebagai variable bebas dan kinerja karyawan sebagai variable terikat	Tempat dan objek penelitian yang berbeda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kontribusi motivasi dan disiplin kerja karyawan sebesar (R) 0,707. Variabel motivasi kerja yang berpengaruh dengan hasil t hitung sebesar 2,111 dengan nilai signifikan sebesar 0,033. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar daripada t tabel 1,859 dan nilai signifikan lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian variable motivasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lalu disiplin kerja tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil t hitung sebesar 0,710 dengan nilai sig sebesar 0,500 hal ini menunjukkan t hitung lebih kecil daripada t table.
2.	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) cabang	Motivasi Kerja (X1) Disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y)	Variable Motivasi dan Disiplin kerja sebagai variable bebas dan kinerja karyawan sebagai variable terikat.	Perbedaannya yaitu objek penelitian yang berbeda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel motivasi kerja (X1) = 5,043 dan nilai t tabel = 2,756 dengan nilai signifikan adalah

	nganjuk.				<p>$0,000 < 0,01$. Maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya H_1 diterima dan H_0 ditolak.</p> <p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel Disiplin Kerja (X_2) = 0,157 dan nilai t tabel = 2,756 dengan nilai signifikan adalah $0,876 > 0,01$. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya H_0 Diterima dan H_2 ditolak.</p> <p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai F hitung = 13,532 dan F tabke = 3,32. Hal ini membuktikan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y)</p>
3.	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex	Motivasi Kerja (X_1) Disiplin kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y)	Variable Motivasi dan Disiplin kerja sebagai variable bebas dan kinerja karyawan sebagai variable terikat	Perbedaannya yaitu objek penelitian yang berbeda	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan jika dilihat dari uji parsial (t) terlihat hasil nilai t (hitung) sebesar 1,782 < t (tabel) 2,042 atau nilai Sig 0,085 > 0,05. artinya variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kahatex. Dilihat dari uji parsial (t) dapat diketahui hasil nilai t (hitung) sebesar 0,569 < t (tabel) 2,042 atau</p>

					<p>nilai Sig sebesar $0,547 > 0,05$. artinya variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kahatex. Sedangkan dilihat dari uji simultan (F) dapat diketahui nilai signifikansi motivasi Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan F (hitung) $12,706 > F$ (tabel) $3,30$. Tidak dapat dipungkiri Dengan diterimanya H_3 yang dimaksudkan sebagai Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Kata Kunci Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.</p>
4.	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Motivasi Kerja (X1) Disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y)	Variable Motivasi dan Disiplin kerja sebagai variable bebas dan kinerja karyawan sebagai variable terikat.	Terdapat perbedaan pada sampel dan objek penelitian.	<p>Dalam penelitian ini digunakan metode kuisioner tiga item variabel yaitu kuisioner motivasi (X), disiplin kerja (X) dan variabel kinerja karyawan (Y)</p> <p>Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi (R), dan Uji F. Hasil penelitian, dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y =$</p>

					<p>10,428 + 0,349 X + 0,382 X</p> <p>Selanjutnya dari analisis diperoleh nilai R square sebesar 0,770 atau 77,0%. Nilai tersebut memberi pengertian bahwa motivasi (X), dan disiplin kerja (X) memberikan sumbangan pengaruh sebesar 77,0% terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 23,0% dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.</p>
5.	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi	Motivasi Kerja (X1) Disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y)	Variable Motivasi dan Disiplin kerja sebagai variable bebas dan kinerja karyawan sebagai variable terikat.	Terdapat perbedaan pada sampel dan objek penelitian.	<p>Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi. Hasil analisis uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar $40,07 > 3,47$ dengan probabilitas sebesar $0,00 < 0,05$ berarti motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi. Hasil R Square didapatkan sebesar 0.51 atau 51% yang</p>

					berarti variabilitas variabel independen sebesar 51% sedangkan sisanya (49%) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak ikut terobservasi. Dan hasil dari penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
--	--	--	--	--	---

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran yang dikembangkan oleh penulis merujuk pada bagaimana variabel bebas yakni motivasi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi variabel terikat yakni kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan kerangka pikir yang telah dijelaskan di atas kemudian disajikan dalam gambar berikut ini.



Berdasarkan kerangka berpikir tersebut dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen (X) yaitu Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, serta variabel dependen (Y) adalah Kinerja Karyawan:

Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa pengaruh secara parsial yaitu:

1. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Ho1 : Tidak terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha1 : Terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Ho2 : Tidak terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha2 : Terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Ho3 : Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha3 : Terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat digunakan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, Pengambilan sampel digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu dan biasanya dilakukan secara acak dengan mengumpulkan data menggunakan instrumen, data kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah diberikan. (Sugiyono, 2019). Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui hubungan antara variabel X1 (Motivasi Kerja), X2 (Disiplin Kerja), dengan variabel Y (Kinerja Karyawan).

3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut (Eddy, Ice 2021) populasi adalah orang yang menjadi subjek penelitian atau orang yang karakteristiknya hendak diteliti. Populasi pada penelitian ini terdiri dari karyawan Kedai Kopi Saga Social Space yang terdiri dari 39 karyawan.

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi, kalimat ini dimaksud semua unit populasi harus memiliki peluang untuk terambil sebagai unit dan sampel dan sampel ini dipandang sebagai penduga populasinya atau sebagai populasi dalam bentuk kecil yang dimaksud sampel harus mencukupi untuk menggambarkan populasinya (Eddy, Iche 2021)

Teknik sampling merupakan kiat pengambilan sampel (bagian dari populasi) yang memenuhi persyaratan representativeness terhadap atribut karakteristik populasi sasaran baik secara kuantitatif maupun kualitatif (Mukhadis, 2021). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu untuk menentukan jumlah sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 39 orang karyawan.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah penjelasan tentang bagaimana variabel penelitian akan diukur dan diukur. Definisi operasional variabel harus jelas, spesifik dan dapat diukur. Dalam Menentukan definisi operasional variabel ada beberapa faktor untuk dipertimbangkan, antara lain jenis variabel, rumusan masalah, penilitan, dan tujuan penilitan (Elia, Yoseb, Akhmad 2023).

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala Pengukuran
Motivasi kerja	Tanggung Jawab	<ol style="list-style-type: none"> Saya merasa bertanggung jawab atas pekerjaan saya. Saya selalu memenuhi kewajiban saya di tempat kerja. 	Likert
	Prestasi Kerja	<ol style="list-style-type: none"> Saya merasa puas dengan pencapaian kerja saya saat ini. Saya percaya bahwa saya melakukan pekerjaan yang baik secara konsisten. 	Likert
	Peluang Untuk Maju	<ol style="list-style-type: none"> Saya percaya bahwa ada peluang untuk meningkatkan karir saya di perusahaan ini. Saya merasa diperhatikan oleh atasan saya dalam hal pengembangan karir saya. 	Likert
	Pengakuan Atas Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> Saya merasa pengakuan atas kinerja saya sangat penting. Saya merasa kinerja saya dihargai oleh atasan saya. 	Likert

	Pekerjaan yang Menantang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya menyukai tantangan dalam pekerjaan saya. 3. Saya merasa pekerjaan saya selalu memberikan kesempatan untuk belajar hal baru. 	Likert
Disiplin Kerja	Tingkat kehadiran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya hadir secara teratur di tempat kerja. 2. Saya memprioritaskan kehadiran di tempat kerja dalam menjalankan tanggung jawab saya sebagai seorang karyawan. 3. Saya memahami pentingnya kehadiran diri saya di tempat kerja untuk produktivitas tim kerja. 	Likert
	Tata cara kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan sebaik-baiknya. 2. Saya berkolaborasi dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas secara efisien 	Likert
	Ketaatan pada atasan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya selalu bersikap dan bertingkah laku sopan kepada atasan 2. Saya selalu mengikuti instruksi yang diberikan oleh atasan saya 3. Saya merespons dengan cepat ketika atasan saya menanyakan sesuatu atau meminta bantuan dari saya. 	Likert
	Kesadaran bekerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya selalu memberikan perhatian penuh terhadap hal-hal kecil dalam pekerjaan saya. 2. Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang saya lakukan 	Likert
	Tanggung jawab	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya selalu berusaha bertanggung jawab untuk kesalahan atau kekurangan pekerjaan saya. 2. Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dari pekerjaan saya 	Likert
Kinerja karyawan	Prestasi Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa telah mencapai target yang ditetapkan dalam pekerjaan saya. 3. Saya yakin bahwa kualitas kerja saya mencerminkan kemampuan dan potensi saya. 	Likert
	Keahlian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa percaya diri dalam menggunakan 	

		keterampilan dan pengetahuan saya dalam situasi kerja yang berbeda. 2. Saya sering diakui karena keahlian khusus atau spesialisasi yang saya miliki	Likert
	Perilaku	1. Saya selalu memperhatikan etika kerja dalam segala situasi. 2. Saya mampu bekerja dalam tim dengan baik dan berkontribusi pada atmosfer kerja yang positif.	Likert
	Kepemimpinan	1. Saya sering dianggap sebagai pemimpin yang efektif dalam situasi yang menuntut. 2. Saya mampu mengambil inisiatif untuk mengarahkan teman-teman kantor menuju pencapaian tujuan bersama.	Likert

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik angket, dan dokumentasi, yang sebagian tidak terstruktur sebagai penunjang untuk kelengkapan analisis data.

1. Kuesioner

Metode pengumpulan data yang umum digunakan dalam penelitian adalah kuesioner, yaitu cara yang efisien untuk mengumpulkan data ketika peneliti yakin dengan variabel apa yang diukur dan apa yang diharapkan dari responden (Rifka, 2022). Penulis mengirimkan kuesioner ke karyawan Social Saga Space menggunakan skala likert berupa check list. Menurut Widiyarti dan Suranto (2020) skala likert adalah metode analisa skala yang baik untuk meyakinkan peneliti mengenai kesatuan dimensi dari yang akan diteliti yang disebut isi universal (*universe of content*) atau atribut universal (*universal attribute*). Penulis mengirimkan kuesioner kepada karyawan Kedai Kopi Saga

Social Space Bekasi menggunakan Google Form dengan menyajikan lima jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.2 Bobot Pernyataan

No	Pernyataan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju(S)	4
3	Kurang Setuju(KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.5 Teknik Analisis data

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan metode teknik inferensial untuk analisis inferensial yang dimaksudkan untuk menarik generalisasi temuan penelitian yang diperoleh dari sampel ke dalam populasi penelitian (Bambang 2022), penelitian ini dilakukan dengan bantuan Software IBM SPSS (*Statistical Product and Services Solutions*) yang merupakan salah satu program aplikasi yang memiliki kemampuan analisis statistik yang banyak digunakan dalam berbagai riset untuk menggambarkan data, pengujian hipotesis, dan mencari korelasi atau hubungan antara satu atau lebih variabel.

Berikut analisis yang digunakan pada penelitian ini, yaitu:

3.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji validitas

Uji Validitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur valid atau tidak valid suatu kuesioner dari tiap butir pernyataan dengan skor total kuesioner tersebut (Juliansyah, 2019).

Menurut (Billy, 2022) Uji validitas ini bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana instrument pengukuran mampu mengukur apa yang akan diukur. Dalam menentukan hipotesis yang diambil dalam uji validitas diantaranya

a. H_0 : H_0 diterima jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel, maka kesimpulan yang diambil valid

b. H_1 : H_1 diterima jika nilai r hitung $<$ nilai r tabel, maka kesimpulan yang diambil tidak valid

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksud juga dengan konsistensi untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan konsistensi dalam melakukan pengujian. Reliabilitas ini berkaitan dengan estimasi sejauh mana hasil pengukur bebas dari kesalahan acak atau tidak stabil dan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengujian dua kali atau lebih. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Cronbach alpha. Instrument kuesioner dinyatakan reliabel (andal) jika r -alpha bernilai positif dan r -alpha lebih dari 0,6. Jika r -alpha bernilai positif dan r -alpha kurang dari 0,6 maka instrument kurang reliabel (Frans 2024).

3.5.2. Uji asumsi klasik

Sebelum melakukan hipotesis, digunakan analisis regresi linear berganda. Asumsi klasik yang akan dibuat meliputi asumsi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

3.5.2.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistic. Dengan kata lain adalah untuk mengetahui apakah data empiric yang didapatkan dari lapangan itu sesuai dengan distribusi teori tertentu (Diah, 2021)

Menurut Amruddin, Roni dan Tri (2022) Uji penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov smirnov yang telah dimodifikasi dengan khusus berguna untuk melakukan uji normalitas bilamana rean dan variansi tidak diketahui. Hipotesis yang diajukan yaitu:

H0 : Data observasi berasal dari populasi berdistribusi normal

H1 : Data observasi berasal dari populasi tidak berdistribusi normal.

Taraf nyata yang dipilih $\alpha = 0,05$, dengan wilayah kritis $L_{hitung} > L_{\alpha(n)}$

Apabila $L_{hitung} < L_{tabel}$ maka H0 diterima

Kesimpulannya data observasi berasal dari populasi berdistribusi normal.

3.5.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multinkolinearitas adalah hubungan linear yang pasti antara perubah ubahbebasnya. Untuk mengetahui ada atau tidaknya masalah multikolinearitas dapat menggunakan nilai VIF (Variance Inflation Factory) (Billy 2022) Dalam menentukan hipotesis yang diambil dalam uji multikolinearitas, diantaranya:

a. H0 : H0 diterima jika nilai $r^2 = VIF > \text{nilai } 10,00$,

Maka kesimpulan yang diambil terjadi multikolinearitas

b. H1 : H1 diterima jika nilai $r^2 = VIF < \text{nilai } 10,00$,

Maka kesimpulannya yang diambil tidak terjadi multikolinearitas

3.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Uji, 2020) yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu metode uji ini adalah menggunakan teknik Uji Park dan Uji Grafik Plot. Pada uji park, jika signifikan lebih dari > 05 maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. Pada uji grafik Plot, jika pada grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (Uyun, Lutvi 2022).

3.5.3 Uji Hipotesis

Kebeneran suatu hipotesis dapat dibuktikan melalui :

3.5.3.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternative, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. (Lailatus 2021)

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0, H_1 diterima (signifikan)
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0, H_1 ditolak (tidak signifikan)

3.5.3.2 Uji Simultan (Uji f)

Uji statistik f ketika peneliti ingin menguji secara bersamaan pengaruh 2 variabel bebas terhadap variabel terikat. Sehingga uji yang dilakukan ini, untuk mengetahui

adakah pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen. (Ani 2024). Kriteria pengambilan keputusan untuk uji simultan ini.

- a. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% maka H_0 ditolak
- b. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% maka H_0 diterima

3.5.3.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) sebagai ukuran kecepatan atau kecocokan garis regresi yang dibentuk dari hasil pendugaan terhadap sekelompok data hasil observasi. Maka besar nilai R^2 semakin bagus garis regresi yang terbentuk. Sebaliknya makin kecil nilai R^2 makin tidak tepat garis regresi tersebut dalam mewakili data hasil observasi.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Kedai Saga Space

Berdiri sejak bulan Juni tahun 2021, Saga Space dengan konsep industrialnya serta pilihan pengaturan tempat duduk yang memiliki konsep podium dan meja betonnya yang berada di area terbuka sehingga membuat rasa nyaman saat nongkrong mulai dari sore hingga malam hari pun akan terasa nyaman. Sebagai tempat nongkrong pilihan warga Bekasi, Saga mempersiapkan minuman kopi, non kopi, snack dan makanan berat. Berawal dari mimpi tiga orang sahabat yang ingin membuka kedai kopi dengan minim pengalaman yang tidak mereka miliki, didukung dengan satu orang warga setempat, sehingga menjadikan kedai kopi Saga Space berhasil menjadi tempat nongkrong favorit warga bekasi, dan dari situ pula lah nama saga ini muncul hingga saat ini.

Memiliki jam operasional yang terbagi menjadi dua, *weekday* Saga Space beroperasi mulai pukul 15.00 – 23.00, sementara itu di *weekend*. Saga Space beroperasi mulai pukul 15.00 – 00.00. tak hanya itu saat menjelang weekend pun Saga Space memberikan penampilan *live music* mulai dari band lokal hingga band band terkenal. Sebagai salah satu bentuk pemberian pelayanan yang memuaskan bagi pelanggannya, pemilik dari saga space pun tak jarang ikut serta dalam membantu chef atau barista menyiapkan hidangan bagi para pelanggannya. Ha tersebut bertujuan agar semua menu yang dihidangkan dapat memberikan kualitas dalam hal rasa dan pelayanan diberikan kepada pelanggannya.

Bahkan Saga Space juga memunculkan inovasi baru dimana didalam sebuah coffe shop terdapat satu area yang dimana merupakan area pameran motor vespa. Dimana jika pelanggan yang berkunjung ke Saga Space tertarik untuk membeli dan ingin membeli motor tersebut itu dapat dilakukan, tidak perlu khawatir, selain itu Saga Space juga menyiapkan beberapa aksesoris untuk motor vespa. Hal ini bisa menjadi rekomendasi bagi para pecinta motor vespa, dengan menyediakan menu yang beragam dan harga yang terjangkau. Hingga saat ini Saga Space masih menjadi kedai favorit bagi warga Bekasi dan sekitarnya.

4.1.2 Visi dan Misi

1. Visi Saga Space

Menjadi coffe shop yang menjadikan ruang terbuka serta suasana unik dan menarik.

2. Misi Saga Space

Menjadi coffe shop yang bisa dinikmati kalangan anak muda yang mengedepankan kualitas produk dan pelayanan.

4.1.3 Deskripsi Responden

1. Jenis kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	jumlah	Persentase (%)
1.	Perempuan	11	28.2%
2.	Laki-Laki	28	71.8%
Jumlah		39	100%

Sumber : data primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa karyawan pada Saga Space yang perempuan berjumlah 11 orang (28.2%), sedangkan yang laki-laki berjumlah 28 orang (71.8%).

2. Usia

Tabel 4.2 Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	16-24 Tahun	2	5.1 %
2.	25-29 Tahun	19	48.7 %
3.	30-34 Tahun	15	38.5%
4.	> 35 Tahun	3	7.7%
Jumlah		39	100 %

Sumber : data primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa rata-rata usia di Saga Space yang berusia 17-30 tahun sebanyak 2 orang (5.1%), selanjutnya untuk karyawan yang berusia 20-23 tahun berjumlah 19 orang orang (48.7%), selanjutnya untuk karyawan yang berusia 23-25 tahun berjumlah 15 orang (38.5%), dan untuk karyawan yang berusia > 25 tahun berjumlah 3 orang (7.7%).

3. Lama bekerja di Saga Space

Tabel 4.3 Lama Bekerja di Saga Space

No	Lama Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 6 bulan	4	10.2%
2.	6 bulan – 1 tahun	11	28.3%
3.	1 - 3 Tahun	20	51.3%
4.	> 3 Tahun	4	10.2%
Jumlah		39	100%

Sumber : data primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan Saga Space di dominasi pada masa kerja 1 tahun sebanyak 20 orang (51.3%), selanjutnya di ikuti oleh karyawan yang sudah bekerja selama > 6 bulan sebanyak 11 orang (28.3%), untuk masa kerja selama > 1 tahun sebanyak 4 orang (10.2%), dan untuk pekerja selama < 6 bulan sebanyak 4 orang (10.2%).

4.1.4 Deskripsi Variabel

Setelah mengenal karakteristik dari responden penelitian, maka akan di tampilkan hasil olahan data primer yang merupakan deskripsi variabel penelitian berdasarkan pendapat responden. Adapun deskripsi variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan dapat diuraikan sebagai berikut:

4.1.5 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Deskripsi variabel Motivasi Kerja yang terdiri dari lima indikator yaitu : tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, pekerjaan yang menantang (Bayu Fadillah, 2019), maka dapat disajikan tabel sebagai berikut :

Tabel 4.4 Deskripsi jawaban responden Motivasi Kerja

Variabel Motivasi Kerja	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Tanggung Jawab										
X1.1	29	74.3	8	20.5	2	5.2	-	-	-	-
X1.2	17	43.6	21	53.8	1	2.6	-	-	-	-
Prestasi Kerja										
X1.3	22	56.4	15	38.4	2	5.2	-	-	-	-
X1.4	14	35.9	24	61.5	1	2.6	-	-	-	-
Peluang Untuk Maju										
X1.5	25	64.1	13	33.3	1	2.6	-	-	-	-
X1.6	22	56.4	17	43.6	-	-	-	-	-	-
Pengakuan atas Kinerja										
X1.7	22	56.4	17	43.6	-	-	-	-	-	-
X1.8	23	58.9	14	35.9	2	5.2	-	-	-	-
Pekerjaan Yang Menantang										
X1.9	22	56.4	16	41	1	2.6	-	-	-	-
X1.10	23	58.9	12	30.8	2	5.2	2	5.2	-	-

Sumber : data primer dan diolah 2023

Dari tabel di atas bisa di lihat bahwa jawaban sangat setuju adalah pilihan jawaban paling banyak dari responden untuk variabel Motivasi Kerja dibanding dengan pertanyaan yang lainnya.

4.1.6 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Deskripsi Variabel Disiplin Kerja yang terdiri dari lima indikator yaitu : tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, tanggung jawab (Agustini,2019). Maka dapat disajikan tabel sebagai berikut :

Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kinerja

Variabel Disiplin Kerja	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Tingkat Kehadiran										
X2.1	20	51.3	17	43.6	2	5.1	-	-	-	-
X2.2	22	56.4	16	41	-	-	1	2.6	-	-
X2.3	18	46.1	19	48.7	1	2.6	1	2.6	-	-
Tata Cara Kerja										
X2.4	25	64.1	14	35.9	-	-	-	-	-	-
X2.5	23	59	15	38.4	1	2.6	-	-	-	-
Ketaatan pada atasan										
X2.6	22	56.4	16	41	1	2.6	-	-	-	-
X2.7	22	56.4	15	38.4	1	2.6	1	2.6	-	-
X2.8	24	61.6	15	38.4	-	-	-	-	-	-
Kesadaran Bekerja										
X2.9	22	56.4	16	41	1	2.6	-	-	-	-
X2.10	23	69	15	38.4	1	2.6	-	-	-	-
Tanggung Jawab										
X2.11	23	69	15	38.4	1	2.6	-	-	-	-
X2.12	23	69	15	38.4	1	2.6	-	-	-	-

Sumber : data primer dan diolah 2023

Dari tabel di atas bisa di lihat bahwa jawaban sangat setuju adalah pilihan jawaban paling banyak dari responden untuk variabel Disiplin Kerja dibanding dengan pertanyaan yang lainnya.

4.1.7 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Variabel Kinerja Karyawan	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Prestasi Kerja										
Y.1	20	51.3	13	33.3	6	15.4	-	-	-	-
Y.2	16	41	21	53.9	2	5.1	-	-	-	-
Keahlian										
Y.3	20	51.3	17	43.6	2	5.1	-	-	-	-
Y.4	17	43.6	20	51.3	2	5.1	-	-	-	-
Perilaku										
Y.5	20	51.2	17	43.6	1	2.6	1	2.6	-	-
Y.6	25	64.1	14	35.9	-	-	-	-	-	-
Kepemimpinan										
Y.7	32	82.1	7	17.9	-	-	-	-	-	-
Y.8	19	48.8	20	51.2	-	-	-	-	-	-

Sumber : data primer dan diolah 2023

Dari tabel di atas bisa di lihat bahwa jawaban sangat setuju adalah pilihan jawaban paling banyak dari responden untuk variabel Kinerja Karyawan dibanding dengan pertanyaan yang lainnya.

4.2 Uji Kualitas Data

4.2.1 Uji Validitas

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Variabel	Pertanyaan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	Pertanyaan 1	0.858	0.316	Valid
	Pertanyaan 2	0.858	0.316	Valid
	Pertanyaan 3	0.840	0.316	Valid
	Pertanyaan 4	0.856	0.316	Valid
	Pertanyaan 5	0.915	0.316	Valid
	Pertanyaan 6	0.861	0.316	Valid
	Pertanyaan 7	0.821	0.316	Valid
	Pertanyaan 8	0.849	0.316	Valid
	Pertanyaan 9	0.829	0.316	Valid
	Pertanyaan 10	0.827	0.316	Valid

Sumber : data primer, diolah SPSS 2023

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat diartikan bahwa hasil r-hitung $>$ r tabel, hal ini berarti instrumen variabel motivasi kerja (X1) secara keseluruhan dinyatakan valid. Instrumen dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0.316.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Variabel	Pertanyaan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	Pertanyaan 1	0.943	0.316	Valid
	Pertanyaan 2	0.955	0.316	Valid
	Pertanyaan 3	0.933	0.316	Valid
	Pertanyaan 4	0.920	0.316	Valid
	Pertanyaan 5	0.938	0.316	Valid
	Pertanyaan 6	0.942	0.316	Valid
	Pertanyaan 7	0.881	0.316	Valid
	Pertanyaan 8	0.898	0.316	Valid
	Pertanyaan 9	0.848	0.316	Valid
	Pertanyaan 10	0.911	0.316	Valid
	Pertanyaan 11	0.851	0.316	Valid
	Pertanyaan 12	0.881	0.316	Valid

Sumber : data primer, diolah SPSS 2023

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat diartikan bahwa hasil r-hitung $>$ r tabel, hal ini berarti instrumen variabel disiplin kerja (X2) secara keseluruhan dinyatakan

valid. Instrumen dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0.316

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Pertanyaan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Pertanyaan 1	0.890	0.316	Valid
	Pertanyaan 2	0.956	0.316	Valid
	Pertanyaan 3	0.914	0.316	Valid
	Pertanyaan 4	0.914	0.316	Valid
	Pertanyaan 5	0.870	0.316	Valid
	Pertanyaan 6	0.864	0.316	Valid
	Pertanyaan 7	0.931	0.316	Valid
	Pertanyaan 8	0.890	0.316	Valid

Sumber : data primer, diolah SPSS 2023

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat di artikan bahwa hasil r-hitung $>$ r tabel, hal ini berarti instrument variabel kinerjs karyawan (Y) secara keseluruhan dinyatakan valid. Instrumen dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0.316.

4.2.2 Uji reliabilitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.968	8

Sunber : data primer diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.968. Maka dapat dinyatakan bahwa nilai reliabilitas konsistensi internal untuk koefisien Alpha lebih besar dari pada 0.60 yaitu ($0.968 > 0.60$). sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja karyawan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.957	10

Sumber : data primer diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.957. Maka dapat dinyatakan bahwa nilai reliabilitas konsistensi internal untuk koefisien Alpha lebih besar dari pada 0.60 yaitu ($0.957 > 0.60$). sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.981	12

Sumber : data primer diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.981. Maka dapat dinyatakan bahwa nilai reliabilitas konsistensi internal untuk koefisien Alpha lebih besar dari pada 0.60 yaitu ($0.981 > 0.60$). sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Tabel 4.13 Hasil Uji Kolmogorof-Smirnov-Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.33140202
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.122
	Negative	-.118
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.146 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : data primer diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi atau asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0.05 yaitu ($0.146 > 0.05$). Maka disimpulkan bahwa data yang di uji dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Sebuah model regresi yang baik seharusnya tiak terjadi korelasi antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinearitas. Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai Tolerance < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas

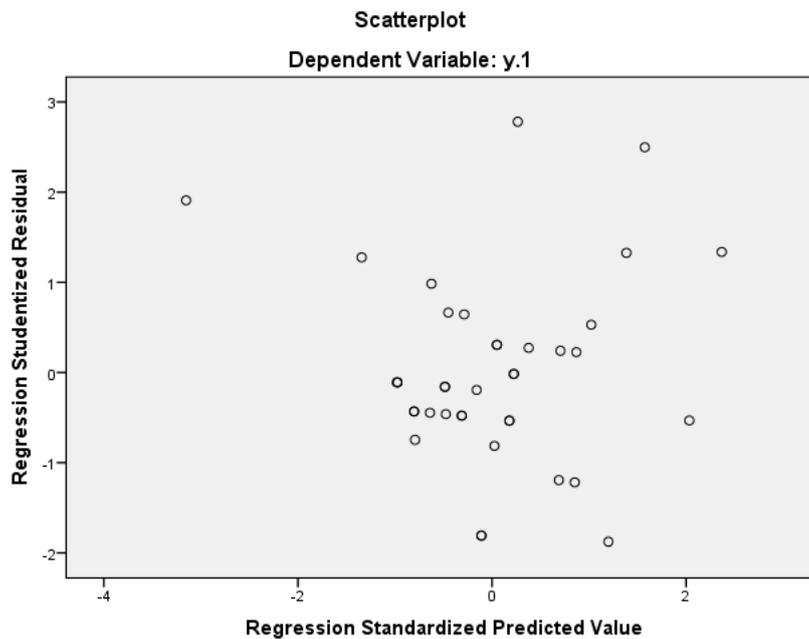
		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.948	.279		39.243	.000		
	x1.1	.177	.046	.472	3.808	.001	.892	1.121
	x1.2	.049	.015	.399	3.219	.003	.892	1.121

a. Dependent Variable: y.1

Sumber : data primer diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0.10 dan nilai VIF dibawah 10.00. maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : data primer diolah SPSS, 2023

Berdasarkan gambar 4.1, hasil uji Heteroskedastisitas Scatterplot diatas dapat dilihat bahwa SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi

dan X adalah residual (Y prediksi dengan Y sesungguhnya) yang menunjukkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola yang jelas dan tersebar dengan baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Ini artinya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.4 Pengujian Hipotesis

4.4.1 Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.15 Hasil Uji T (Parsial)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.153	2.101		.073	.943
	motivasi kerja	.560	.084	.659	6.645	.000
	disiplin kerja	.201	.065	.308	3.106	.004

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

er : data primer diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pada tabel 4.15 di atas dapat di pahami bahwa : hasil uji hipotesis motivasi kerja (X1) memiliki nilai T hitung lebih besar dari T tabel sebesar $6.645 > 2.029$ dan nilai signifikansi 0.000 atau nilai signifikansi t lebih kecil dari 0.5 maka variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pada tabel 4.15 di atas dapat di pahami bahwa : hasil uji hipotesis disiplin kerja (X2) memiliki nilai T hitung lebih besar dari T tabel sebesar $3.106 > 2.029$ dan nilai signifikansi 0.000 atau nilai signifikansi t lebih kecil dari 0.5 maka variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.4.2 Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.16 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2156.641	2	1078.321	52.028	.000 ^b
	Residual	746.128	36	20.726		
	Total	2902.769	38			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

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

sumber data primer diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.16 di atas hasil uji F tersebut dijelaskan dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 5% (0.05). dapat dilihat bahwa perolehan nilai f hitung sebesar 52.028 dengan nilai signifikan 0.000. diketahui bahwa pengujian secara simultan variabel bebas yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sig sebesar 0.000. Maka hipotesis penelitian diterima, yang berarti Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.5 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	.743	.729	4.55256

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

Berdasarkan tabel 4.17 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R Square) adalah 0.743. Artinya Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memberikan kontribusi sebesar 74.3% terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 25.7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu angket atau kuesioner. Berdasarkan sampel $n = 39$ responden dari variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dikatakan valid karena r hitung $>$ r tabel. R tabel dari respon 39 orang adalah 0.316, r hitung dari motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan diatas adalah valid. Uji Realibilitas adalah alat untuk mengukur angket atau kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Berdasarkan sampe $n= 39$ responden dari variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y), dikatakan reliabel karena Alpha Cronbach $>$ 0.60 artinya instrumen pada variabel tersebut reliabel.

Selanjutnya pada Uji asumsi klasik dari hasil histogram dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal, karena sebagian besar data berada dalam kurva, dimana gambar histogram memiliki garis yang berbentuk lonceng dan memiliki kecembungan ditengah, dan pada normal probability plot titik – titik menyebar mengikuti pada garis horizontal, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi. Dari asumsi multikolinearitas dapat dilihat bahwa nilai nilai tolerance 0.892 dan nilai VIF 1.121 yang berarti hasil tersebut $0.892 > 0.10$ dan nilai VIF $1.121 < 10$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari multikolinearitas. Dari hasil scatterplot terlihat bahwa titik – titik menyebar secara acak serta di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada mode regresi, sehingga mode regresi layak digunakan.

Hasil Uji hipotesis dari penelitian ini dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil pengujian parsial t hitung positif sebesar 6.645 dan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil pengujian parsial t hitung positif sebesar 3.106 dan nilai signifikansi 0.004 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel uji F dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan secara simultan bahwa semua variabel independent (Motivasi kerja dan Disiplin kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Berdasarkan hasil koefisien determinasi didapatkan hasil :

1. Nilai R sebesar 0.862 menunjukkan bahwa hubungan antar variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja sangat kuat,

2. Nilai R square sebesar 0.743 atau sama dengan 74.3% angka tersebut mengandung arti bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 74.3%, sedangkan sisanya 25.7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini atau variabel yang tidak diteliti.

4.7 Implikasi Penelitian

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka didapatkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kedai Saga Space, untuk motivasi bisa diberikan dengan cara pemberian bonus atau tunjangan lebih bagi pegawai yang memiliki kinerja bagus, sehingga akan meningkatkan motivasi pegawai, untuk disiplin kerja bisa dengan cara mempertegas pelaksanaan peraturan-peraturan yang sudah diterapkan oleh suatu organisasi. Diperlukannya hal-hal tersebut dengan tujuan para pegawai meningkatkan lagi kinerjanya sehingga mencapai tingkat kinerja yang diinginkan.

4.8 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan dan dilaksanakan berdasarkan kaidah ilmiah, namun demikian masih terdapat keterbatasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independent untuk memprediksi variabel dependent, jumlah variabel yang diambil harus lebih banyak untuk penelitian selanjutnya agar dapat mengetahui lebih banyak faktor terkait kinerja.
2. Dimana berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa R square sebesar 0.743 atau 74.3% yang berarti bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dapat dijelaskan oleh kinerja karyawan atau memberikan pengaruh sebesar 74.3% dan sisanya 25.7% dipengaruhi oleh faktor lain.
3. Waktu yang terbatas untuk responden memberikan jawaban kuesioner, semakin lama waktu yang diberikan maka hasil yang didapat lebih akurat.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kedai saga space. Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan, bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kedai saga space. Maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil analisis dan pembahasan yang sudah dibuat sebagai berikut :

1. Motivasi kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan mendapatkan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ atau dengan kata lain $\text{sig} < \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan t hitung $> t$ tabel, maka pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan adalah signifikan.
2. Hipotesis secara parsial berdasarkan hasil bahwa disiplin kerja (X2) mendapatkan nilai signifikan sebesar $0.004, 0.005$ atau dengan kata lain $\text{sig} < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil t hitung $> t$ tabel maka pengaruh disiplin kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
3. Hipotesis secara simultan berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja mendapatkan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ atau dengan kata lain $\text{Sig} < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan pada motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang di peroleh dari data-data, pada dasarnya penelitian ini berjalan dengan baik, namun bukan suatu kekeliruan apabila peneliti ingin mengemukakan beberapa saran yang dapat bermanfaat bagi kedai saga space:

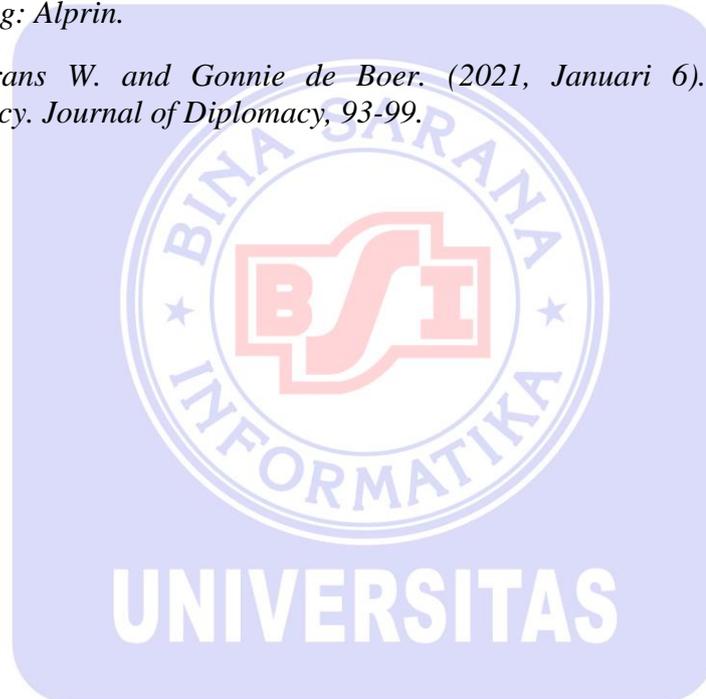
1. Kedai Saga Space diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja. Jika perlu motivasi bagi para karyawan diperhatikan lagi agar kinerja karyawan semakin meningkat dari sebelumnya.
2. Kedai Saga Space diharapkan dapat lebih memperhatikan hak-hak para karyawan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja, dan perusahaan diharapkan lebih mengefisienkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan standar pekerjaan yang sudah ada
3. Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham Samuel Kaengke, Tewel, B., Uhing, Y. 2018. *Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado*. *Jurnal EMBA Vol.6 No.1 Januari 2018*. Hal.341-350.
- Adhari, Lendy Zelvian. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Astaman, C., & Kamase, J. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suracojaya Abadi Motor Cabang Arief Rate*. *Jurnal Akuntansi & Sistem Informasi (Jasin)*.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan*. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Ahmad Wahyudi, S., & Frianto, D. (2023). *Perilaku Hidup Bersih dan Sehat di Sekolah*. *Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 2(1), 3163–3172.
- Afri, Rizki Mulia. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja*. Jawa Tengah: CV Eureka Media Aksara.
- Ardyan, Elia, Yoseb Boari, Akhmad, Leny Yuliyani, Hildawati, Agusdiwana Suarni, Dito Anurogo, Erlin Ifadah, dan Loso Judijanto. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif (Pendekatan Metode Kualitatif dan Kuantitatif di Berbagai Bidang)*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.
- Agustianti, Rifka (et al). (2022). *Asesmen dan Evaluasi Pembelajaran*, Makassar: Tohar Media
- Bayu Fadillah, et all. (2020). *Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Husain Sastra Negara Bandung*. 30–32
- Bambang Sudaryana, D., Ak, M., Agusiady, H. R., & SE, M. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Duha, Timotius S.E., M.M. (2021). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Dirhamsyah. (2021). *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*. Kabupaten Pasaman Barat: CV. AZKA PUSTAKA.
- Esi, Endang Purwaningsih, dan Okianna. "Peranan Guru Sebagai Fasilitator Dan Motivator Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Di Kelas XI SMK." *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran* 5, no. 10 (2020): 3

- Edy, Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2020.
- Edy Sutrisno, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Enny, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fitrah, L. (2020). *Metodologi Penelitian (Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus)*. Sukabumi: CV Jejak
- Istuta, Offrhiamani, nll. (5:91). Zccripio Lfhualisa [atuitafo, Eiklbrfuon,Isscshcot, Uckfhconitafo ([EIU) Zini Zcriwit Nimih Hcmilsiolio Gionfvc.Eiotum4ADOZ (Aonfocsaio Dfuroim f Oursaob Zriktakcs
- Kassidy, C. L., & Handoko, J. (2022). *Prediksi Financial Distress Sebelum dan Selama Masa Pandemi Covid-19*. *Jurnal Akuntansi*, 32(10), 3005-3018.
- Sedarmayanti, 2019, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* , cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Siswanto, J. (2021). *Profil Kreativitas dan Ketrampilan Bekerja Ilmiah pada Konsep Asam, Basa, dan Garam Siswa*. *Jurnal Penelitian Dalam Bidang Pendidikan Dan Pengajaran*, 15(2), 102–107.
- Setyo Widodo, D., Yandi, A., & Author, C. (2022). *Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM)*. *Jurnal Ilmu Multidisplin*.
- Raymond, Dian Lestari Siregar, Anggia Dasa Putri, Mohamad Gita indrawan, J. S. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Mandiri Jember (Persero)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1), 1–92.
- Roflin, Eddy dkk. *Populasi, Sampel Variabel Dalam Penelitian Kedokteran, Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Manajemen, 2021*.
- Pratama, D. (2021). *Intervensi Fisioterapi Pada Kasus Osteoarthritis Genu Di RSPAD Gatot Soebroto*. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan Volume 1 No.2, Januari-Juni 2019*.
- Pranitasari, Diah dan Khusnul Khotimah. 2021. *Analisis Disiplin Kerja Karyawan*. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, Vol. 18 No. 1.
- Mukhadis, & Dasna. (2021). *Dasar-dasar Metodologi Penelitian*. Universitas Negeri Malang.

- M. Ardi, G. Ignasius, V. Alimah, and S. Ayu, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex," *JESYA Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2020.
- Nugraha, Billy. 2022. *PENGEMBANGAN UJI STATISTIK : Implementasi Metode Regresi Linier Berganda dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik*. CV.Pradina Pustaka Grup.
- Noor, Juliansyah, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertai, Dan Karya Ilmiah, Edisi Pert* (Jakarta: Kencana, 2021).
- Yusuf, Enjang Burhanudin. 2016. *Perkembangan dan Pemerolehan Bahasa Anak. Dosen Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto. YIN YANG. Vol. 11 No. 1 diakses pada tanggal 10 Agustus 2021.*
- Widiyarti dan Suranto. 2019. *Konsep Mutu dalam Manajemen Pendidikan Vokasi*, Semarang: Alprin.
- Weisglass, Frans W. and Gonnje de Boer. (2021, Januari 6). *Parliamentary Diplomacy. Journal of Diplomacy*, 93-99.



**DAFTAR LAMPIRAN
DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

1. Biodata Mahasiswa

Nama	Handika Tria Saputra
NIM	64200165
Tempat, Tanggal Lahir	Bekasi, 04 Desember 1999
Alamat Lengkap	Jl. H. Umar 5, Rt/Rw:008/016, Jakasetia, Bekasi Selatan.
Agama	Islam
Email	handikats12@gmail.com
No. HP/WA	081282151993
IPK	3.69

2. Pendidikan Formal

- a. SDN Jatibening Baru 1 Tahun 2012
- b. SMPN 20 Bekasi Tahun 2015
- c. SMKN 1 Bekasi Tahun 2018



Jakarta, Juni 2024

Handika Tria Saputra

HASIL TURNITIN

new BISMILLAH SKRIPSIi.docx

ORIGINALITY REPORT

20% SIMILARITY INDEX	19% INTERNET SOURCES	10% PUBLICATIONS	0% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	repository.buddhidharma.ac.id Internet Source	3%
2	repository.umsu.ac.id Internet Source	2%
3	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	1%
4	eprints.uny.ac.id Internet Source	1%
5	eprints.pancabudi.ac.id Internet Source	1%
6	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1%
7	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%

KETERANGAN RISET



SAGA SOCIAL SPACE FOOD AND BEVERAGE SPECIALTY COFFEE HOUSE A SPACE TO CONNECT

Jl. Jatibening Baru Raya Rt.13/Rw.003, Jatibening Baru, Kota Bekasi

Telepon : 0812-8599-5702

Email : sagasocialspace@gmail.com

Social Media : sagaspace_

Nomor : S.309/SETPPKL/KKOTL/PEG.10.1/B/05/2024 25 Juni 2024
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Permohonan Riset

Yth.
Rektor Universitas Bina Sarana Informatika
di
Jakarta

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor : 761867/PKL/MJ-BSI/B3/IV/24 dan 761831/PKL/MJ-BSI/B3/IV/24 tanggal 26 April 2024 perihal Permohonan Riset, dengan ini kami beritahukan bahwa pada prinsipnya kami menyetujui permohonan riset tersebut selama 1 hari bagi mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika atas nama :

NO	NAMA	NIM	Program Studi	Tempat Riset
1	Handika Tria Saputra	64200165	Manajemen	Saga Social Space

Dengan ketentuan mahasiswa tersebut di atas wajib menaati semua peraturan dan tata tertib yang berlaku di Saga Social Space Bekasi

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

HRD Saga Social Space

Adam Fhadillah S.I.Kom
Nip : 19728

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik yang diterbitkan oleh Saga Social Space Jatibening Bekasi

KUESIONER PENELITIAN

Penelitian Karyawan Saga Social Space

Salam damai sejahtera bagi kita semua

Salam Hormat,

Perkenalkan saya Handika Tria S mahasiswa tingkat akhir, Universitas Bina Sarana Informatika, yang sedang melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan tugas akhir yaitu skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan untuk memenuhi gelar Strata 1 atau Sarjana (S1)

Besar harapan saya, Bapak/Ibu dapat berpartisipasi untuk mengisi kuesioner ini dengan kesungguhan dan menyelesaikan hingga akhir. Adapun kriteria partisipan penelitian ini yaitu:

1. Karyawan Saga Social Space
2. Laki laki atau Perempuan

Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dari setiap pernyataan, tidak ada yang salah atau benar. Oleh karena itu jawablah setiap pernyataan dengan jujur sesuai dengan keadaan diri anda dan pastikan setiap pernyataan telah diisi semua. Hasil dari kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Hormat saya,



Handika Tria S



1. Identitas Responden

Nama Responden :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Usia : 16-24 Tahun 25-29 Tahun

30-34 Tahun 40-44 Tahun

> 45 Tahun

Lama bekerja : < 6 Bulan 6 Bulan – 1 Tahun

1 – 3 Tahun > 3 Tahun

Petunjuk Pengisian Kuesioner:

1. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda (v) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda. Penilaian dilakukan berdasarkan skala sebagai berikut 1 s/d 5.
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya.
4. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu mengembalikan kepada yang menyerahkan kuesioner.

2. Daftar Pertanyaan

Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Tanggung Jawab						
1.	Saya merasa bertanggung jawab atas pekerjaan saya.					
2.	Saya selalu memenuhi kewajiban saya di tempat kerja.					
Prestasi Kerja						
3.	Saya merasa puas dengan pencapaian kerja saya saat ini.					
4.	Saya percaya bahwa saya melakukan pekerjaan yang baik secara konsisten.					
Peluang Untuk Maju						
5.	Saya percaya bahwa ada peluang untuk meningkatkan karir saya di perusahaan ini.					
6.	Saya merasa dihargai dan diperhatikan dalam hal pengembangan karir.					
Pengakuan Atas Kinerja						
7.	Saya merasa pengakuan atas kinerja saya sangat penting.					
8.	Saya merasa kinerja saya sering diakui dan dihargai oleh atasan saya.					
Pekerjaan Yang Menantang						
9.	Saya menyukai tantangan dalam pekerjaan saya.					
10.	Saya merasa pekerjaan saya selalu memberikan kesempatan untuk belajar hal baru.					

Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Tingkat Kehadiran						
1.	Saya hadir secara teratur di tempat kerja.					
2.	Saya memprioritaskan kehadiran di tempat kerja dalam menjalankan tanggung jawab saya.					
3	Saya memahami pentingnya kehadiran di tempat kerja untuk produktivitas tim					
Tata Cara Kerja						
3.	Saya mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan dengan baik.					
4.	Saya berkolaborasi dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas secara efisien					
Ketaatan Pada Atasan						
5.	Saya selalu bersikap dan bertingkah laku sopan kepada atasan					
6.	Saya selalu mengikuti instruksi yang diberikan oleh atasan saya					
7	Saya merespons dengan cepat ketika atasan meminta informasi atau bantuan dari saya.					
Kesadaran Bekerja						
8	Saya selalu memberikan perhatian penuh terhadap detail-detail kecil dalam pekerjaan					
9	Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang saya lakukan					
Tanggung Jawab						
9.	Saya bertanggung jawab atas kesalahan atau kekurangan dalam pekerjaan saya dan berusaha untuk memperbaikinya					

10.	Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dari pekerjaan saya					
-----	---	--	--	--	--	--

Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Prestasi Kerja						
1.	Saya merasa telah mencapai target yang ditetapkan dalam pekerjaan saya.					
2.	Saya yakin bahwa kualitas kerja saya mencerminkan kemampuan dan potensi saya.					
Keahlian						
3.	Saya merasa percaya diri dalam menggunakan keterampilan dan pengetahuan saya dalam situasi kerja yang berbeda.					
4.	Saya sering diakui karena keahlian khusus atau spesialisasi yang saya miliki					
Prilaku						
5.	Saya selalu memperhatikan etika kerja dalam segala situasi.					
6.	Saya mampu bekerja dalam tim dengan baik dan berkontribusi pada atmosfer kerja yang positif.					
Kepemimpinan						
8	Saya sering dianggap sebagai pemimpin yang efektif dalam situasi yang menuntut.					
9	Saya mampu mengambil inisiatif dan mengarahkan orang lain menuju pencapaian tujuan bersama.					

LAMPIRAN II
TABULASI DATA
VARIABEL MOTIVASI KERJA (X1)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
3	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	16
4	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	15
5	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	16
6	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	14
7	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	13
8	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	16
9	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	16
10	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	17
11	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	15
12	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	15
13	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	15
14	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	15
15	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	15
16	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	15
17	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	16
18	1	1	2	3	1	2	1	1	2	2	16
19	1	2	1	2	3	1	1	2	3	4	20
20	1	2	1	2	1	2	2	3	2	3	19
21	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	14
22	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	14
23	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	13
24	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	11
25	1	2	3	1	1	1	2	1	1	1	14
26	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	17
27	1	2	1	2	1	2	2	1	1	3	16
28	3	5	5	2	2	4	1	1	1	2	26
29	5	4	5	4	4	4	1	2	4	1	34
30	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	41
31	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
32	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37
33	2	4	2	4	4	4	4	3	4	3	34
34	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	37
35	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	40
36	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	37
37	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
38	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	37
39	4	4	4	2	4	2	4	4	1	4	33

DISIPLIN KERJA (X2)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	TOTAL
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	20
4	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	19
5	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	20
6	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	19
7	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	17
8	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	18
9	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	18
10	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	17
11	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	18
12	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	18
13	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	20
14	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	17
15	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	17
16	2	2	2	1	2	4	4	4	1	2	2	2	28
17	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	1	40
18	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	43
19	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	46
20	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	44
21	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
22	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
23	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
24	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	46
25	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	45
26	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
27	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	45
28	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	45
29	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	45
30	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	44
31	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	43
32	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	45
33	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	45
34	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	44
35	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	44
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	46
37	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	1	3	40
38	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	42
39	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	2	3	41

KINERJA PEGAWAI

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TOTAL
1	1	1	1	1	1	1	1	1	8
2	1	1	1	1	1	1	1	1	8
3	2	2	1	2	1	2	1	1	12
4	2	2	2	1	1	1	1	2	12
5	1	1	2	2	1	2	2	2	13
6	1	2	2	2	2	1	1	1	12
7	2	2	2	2	2	1	1	1	13
8	1	2	1	2	2	2	1	2	13
9	1	1	2	2	1	2	1	2	12
10	2	2	1	2	2	2	1	2	14
11	1	2	2	1	2	2	1	2	13
12	1	2	2	2	1	1	1	2	12
13	2	1	2	1	2	1	2	2	13
14	1	2	1	2	1	2	1	2	12
15	1	2	1	2	2	1	2	1	12
16	2	2	2	1	1	2	1	1	12
17	1	2	2	1	2	2	2	1	13
18	2	2	2	1	2	1	1	1	12
19	1	2	1	3	4	1	1	1	14
20	1	2	3	1	1	2	2	1	13
21	1	2	1	2	1	2	1	1	11
22	2	1	1	1	1	1	2	1	10
23	3	3	3	1	2	2	2	2	18
24	3	1	1	2	1	1	1	2	12
25	4	4	4	4	2	1	4	3	26
26	4	4	3	4	3	4	4	4	30
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	3	4	4	4	4	4	3	4	30
29	4	4	4	4	3	4	4	4	31
30	3	4	4	4	4	4	4	4	31
31	3	4	3	4	3	4	4	2	27
32	3	4	3	4	4	4	4	2	28
33	4	4	4	3	3	4	4	4	30
34	3	4	4	4	4	3	4	3	29
35	4	4	4	4	4	3	3	3	29
36	4	4	4	4	4	4	3	3	30
37	4	4	4	4	4	3	3	3	29
38	4	4	4	4	4	3	4	4	31
39	4	4	4	4	4	3	4	4	31

LAMPIRAN III UJI VALIDITAS X1

		Correlations										
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	TOTAL
X01	Pearson Correlation	1	.726**	.809**	.693**	.788**	.714**	.604**	.643**	.633**	.618**	.858**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X02	Pearson Correlation	.726**	1	.841**	.610**	.719**	.841**	.657**	.673**	.591**	.620**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X03	Pearson Correlation	.809**	.841**	1	.632**	.718**	.765**	.609**	.604**	.554**	.544**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X04	Pearson Correlation	.693**	.610**	.632**	1	.817**	.744**	.628**	.683**	.833**	.691**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X05	Pearson Correlation	.788**	.719**	.718**	.817**	1	.719**	.708**	.758**	.816**	.753**	.915**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X06	Pearson Correlation	.714**	.841**	.765**	.744**	.719**	1	.616**	.625**	.709**	.602**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X07	Pearson Correlation	.604**	.657**	.609**	.628**	.708**	.616**	1	.816**	.635**	.756**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X08	Pearson Correlation	.643**	.673**	.604**	.683**	.758**	.625**	.816**	1	.665**	.809**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X09	Pearson Correlation	.633**	.591**	.554**	.833**	.816**	.709**	.635**	.665**	1	.678**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X10	Pearson Correlation	.618**	.620**	.544**	.691**	.753**	.602**	.756**	.809**	.678**	1	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
TOTAL	Pearson Correlation	.858**	.858**	.840**	.856**	.915**	.861**	.821**	.849**	.829**	.827**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

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



UJI VALIDITAS X2

Correlations

		X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	TOTAL
X12	Pearson Correlation	1	.884**	.912**	.880**	.925**	.872**	.826**	.842**	.738**	.837**	.760**	.800**	.943**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X13	Pearson Correlation	.884**	1	.895**	.894**	.914**	.899**	.799**	.851**	.824**	.868**	.769**	.809**	.955**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X14	Pearson Correlation	.912**	.895**	1	.867**	.890**	.898**	.764**	.804**	.738**	.833**	.779**	.790**	.933**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X15	Pearson Correlation	.880**	.894**	.867**	1	.872**	.855**	.759**	.836**	.764**	.812**	.721**	.751**	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X16	Pearson Correlation	.925**	.914**	.890**	.872**	1	.869**	.804**	.836**	.748**	.848**	.736**	.779**	.938**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X17	Pearson Correlation	.872**	.899**	.898**	.855**	.869**	1	.840**	.909**	.733**	.842**	.766**	.779**	.942**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X18	Pearson Correlation	.826**	.799**	.764**	.759**	.804**	.840**	1	.803**	.681**	.792**	.780**	.755**	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X19	Pearson Correlation	.842**	.851**	.804**	.836**	.836**	.909**	.803**	1	.664**	.791**	.676**	.759**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X20	Pearson Correlation	.738**	.824**	.738**	.764**	.748**	.733**	.681**	.664**	1	.763**	.805**	.800**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X21	Pearson Correlation	.837**	.868**	.833**	.812**	.848**	.842**	.792**	.791**	.763**	1	.720**	.838**	.911**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X22	Pearson Correlation	.760**	.769**	.779**	.721**	.736**	.766**	.780**	.676**	.805**	.720**	1	.770**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X23	Pearson Correlation	.800**	.809**	.790**	.751**	.779**	.779**	.755**	.759**	.800**	.838**	.770**	1	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
TOTAL	Pearson Correlation	.943**	.955**	.933**	.920**	.938**	.942**	.881**	.898**	.848**	.911**	.851**	.881**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

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



UJI VALIDITAS Y

Correlations

		X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	TOTAL
X12	Pearson Correlation	1	.884**	.912**	.880**	.925**	.872**	.826**	.842**	.738**	.837**	.760**	.800**	.943**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X13	Pearson Correlation	.884**	1	.895**	.894**	.914**	.899**	.799**	.851**	.824**	.868**	.769**	.809**	.955**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X14	Pearson Correlation	.912**	.895**	1	.867**	.890**	.898**	.764**	.804**	.738**	.833**	.779**	.790**	.933**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X15	Pearson Correlation	.880**	.894**	.867**	1	.872**	.855**	.759**	.836**	.764**	.812**	.721**	.751**	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X16	Pearson Correlation	.925**	.914**	.890**	.872**	1	.869**	.804**	.836**	.748**	.848**	.736**	.779**	.938**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X17	Pearson Correlation	.872**	.899**	.898**	.855**	.869**	1	.840**	.909**	.733**	.842**	.766**	.779**	.942**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X18	Pearson Correlation	.826**	.799**	.764**	.759**	.804**	.840**	1	.803**	.681**	.792**	.780**	.755**	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X19	Pearson Correlation	.842**	.851**	.804**	.836**	.836**	.909**	.803**	1	.664**	.791**	.676**	.759**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X20	Pearson Correlation	.738**	.824**	.738**	.764**	.748**	.733**	.681**	.664**	1	.763**	.805**	.800**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X21	Pearson Correlation	.837**	.868**	.833**	.812**	.848**	.842**	.792**	.791**	.763**	1	.720**	.838**	.911**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X22	Pearson Correlation	.760**	.769**	.779**	.721**	.736**	.766**	.780**	.676**	.805**	.720**	1	.770**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X23	Pearson Correlation	.800**	.809**	.790**	.751**	.779**	.779**	.755**	.759**	.800**	.838**	.770**	1	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
TOTAL	Pearson Correlation	.943**	.955**	.933**	.920**	.938**	.942**	.881**	.898**	.848**	.911**	.851**	.881**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

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

HASIL UJI REABILITAS X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.957	10

HASIL UJI REABILITAS X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.981	12

HASIL UJI REABILITAS Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.968	8

HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.33140202
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.122
	Negative	-.118
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.146 ^c

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

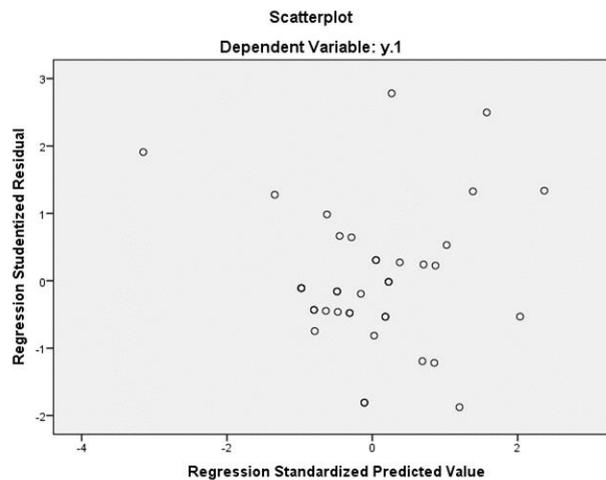
HASIL UJI MULTIKOELINIARITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.948	.279		39.243	.000		
	x1.1	.177	.046	.472	3.808	.001	.892	1.121
	x1.2	.049	.015	.399	3.219	.003	.892	1.121

- a. Dependent Variable: y.1

HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS



HASIL UJI PARSIAL (T)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.153	2.101		.073	.943
	motivasi kerja	.560	.084	.659	6.645	.000
	disiplin kerja	.201	.065	.308	3.106	.004

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

HASIL UJI SIMULTAN (F)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.153	2.101		.073	.943
	motivasi kerja	.560	.084	.659	6.645	.000
	disiplin kerja	.201	.065	.308	3.106	.004

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	.743	.729	4.55256

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