

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT FAJARINDO FALIMAN
ZIPPER TANGERANG**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Program Strata Satu (S1)

FEBI DWI PANGESTUTI

NIM: 64201377

UNIVERSITAS

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Bina Sarana Informatika

Jakarta

2024

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Febi Dwi Pangestuti
NIM : 64201377
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang telah saya buat dengan judul: **“Pengaruh Motivasi dan Diplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fajarindo Faliman Zipper”**, adalah asli (orsinil) 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 yang telah saya buat adalah hasil karya milik seseorang atau badan tertentu, saya bersedia diproses baik secara pidana maupun perdata dan kelulusan saya dari **Universitas Bina Sarana Informatika** dicabut/dibatalkan.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 26 juni 2024
Yang Menyatakan,



Febi Dwi Pangestuti

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN

PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Febi Dwi Pangestuti
NIM : 64201377
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa seluruh data, informasi, interpretasi serta pernyataan yang terdapat dalam karya ilmiah Penulis dengan judul "**Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fajarindo Faliman Zipper**" ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah hasil pengamatan, penelitian, pengelolaan, serta pemikiran saya.

Penulis menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak **Universitas Bina Sarana Informatika** untuk mendokumentasikan karya ilmiah saya tersebut secara internal dan terbatas, serta tidak untuk mengunggah karya ilmiah Penulis pada repository Universitas Bina Sarana Informatika.

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 26 Juni 2024
Yang Menyatakan,



Febi Dwi Pangestuti

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

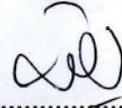
Nama : Febi Dwi Pangestuti
NIM : 64201377
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fajarindo Faliman Zipper Tangerang

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, 26 Juli 2024

PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I : Desy Suryani, S.Sos.I., M.M.



DEWAN PENGUJI

Penguji I : Egis Yani Pramularso, S.E., M.M.

UNIVERSITAS

Penguji II : Rani, S.Pd., M.M.



LEMBAR PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi sarjana yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fajarindo Faliman Zipper, Tangerang” adalah hasil karya tulis asli Febi Dwi Pangestuti 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 : Febi Dwi Pangestuti

Alamat : Jl. Warung Gantung Rt. 015/06. Kalideres, Jakarta Barat

No Telp : 0895338141050

E-mail : febidwi756@gmail.com



LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

NIM : 64201377
Nama Lengkap : Febi Dwi Pangestuti
Dosen Pembimbing I : Desy Suryani, S.Sos.I, M.M.
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap PT. Fajarindo Faliman Zipper, Tangerang.

No	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing
1	03 April 2024	Pengarahan outline dan pengajuan judul	
2	22 April 2024	Pengajuan bab I	
3	29 April 2024	ACC bab I dan pengajuan bab II	
4	06 Mei 2024	ACC bab II dan pengajuan bab III	
5	8 Mei 2024	ACC bab III dan pengajuan bab IV	
6	27 Mei 2024	ACC bab IV dan pengajuan bab V	
7	03 Juni 2024	ACC bab V	
8	22 Juni 2024	ACC keseluruhan Skripsi	

Catatan untuk Dosen Pembimbing.

Bimbingan Skripsi

Dimulai pada tanggal : 03 April 2024
Diakhiri pada tanggal : 22 Juni 2024
Jumlah pertemuan bimbingan : 8 Pertemuan

Disetujui oleh,
Dosen Pembimbing

(Desy Suryani, S.Sos.I,M.M.)

LEMBAR PERSEMBAHAN

Dengan mengucap puji syukur kepada Allah S.W.T yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Skripsi ini ku persembahkan untuk:

1. Untuk Ibu saya yang selalu mendukung, memotivasi serta mendoakan saya selama pengerjaan skripsi ini agar lancar dan dapat diselesaikan dengan baik.
2. Dosen Pembimbing yaitu ibu Desy Suryani, S.Sos.I, MM yang memberikan arahan, dan bimbingan dengan baik dan sabar selama mengerjakan skripsi.
3. Untuk teman-teman kelas 8A yang saling memberikan masukan dan semangat, dan terima kasih sudah menjadi teman sekelas saya yang baik.
4. Teman seperjuangan selama kuliah Kartika Jasni yang sudah menjadi teman baik saya selama berkuliah dan dia juga memberikan semangat serta motivasi kepada saya selama mengerjakan skripsi.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas ini dengan baik. Skripsi pada Program Sarjana ini penulis sajikan dalam bentuk skripsi. Adapun judul Skripsi yang penulis ambil sebagai berikut **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fajarindo Faliman Zipper, Tangerang”**.

Tujuan penulisan skripsi pada Program Sarjana dibuat sebagai salah satu syarat kelulusan Sarjana di Universitas Bina Sarana Informatika. Sebagai bahan penulisan diambil berdasarkan hasil penelitian, observasi dan beberapa sumber literatur yang mendukung penulisan ini. penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan dan dorongan dari semua pihak, maka penulisan Skripsi ini tidak akan berjalan lancar. Oleh karena itu pada kesempatan ini, izinkanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Bina Sarana Informatika.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika.
3. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika.
4. Ibu Desy Suryani, S.Sos.I, MM selaku dosen pembimbing Skripsi yang dengan sabar dan tulus serta memberikan banyak perhatian, dukungan, pengertian dan pengarahan.
5. Seluruh staff dan dosen di Universitas Bina Sarana Informatika.
6. Bapak Dedi Supriyadi selaku HR & GA di PT. Fajarindo Faliman Zipper, Tangerang. Yang sudah memberikan izin kepada saya untuk melakukan riset penelitian di PT. Fajarindo Faliman Zipper, Tangerang.

7. Untuk orang tua yang telah memberikan doa dan dukungannya kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan Skripsi ini dengan baik.
8. Serta teman seperjuangan penulis Kartika dengan solidaritas tinggi berjuang bersama dalam menyelesaikan skripsi ini.

Serta semua pihak yang terlalu banyak untuk disebut satu persatu sehingga terwujudnya penulisan ini. penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis mohon kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan di masa mendatang .

Akhir kata semoga Skripsi ini dapat berguna bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca yang berminat pada umumnya.

Jakarta, 26 Juni 2024

Penulis

Febi Dwi Pangestuti

UNIVERSITAS

ABSTRAK

Febi Dwi Pangestuti (64201377), Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fajarindo Faliman Zipper, Tangerang

Tujuan dilakukannya penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fajarindo Faliman Zipper, Tangerang. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 52 responden dengan pengambilan *Cluster Random Sampling*. Pengolahan data ini menggunakan SPSS 29, dengan analisis data yang digunakan uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas, uji signifikan (uji t & uji f), uji koefisien determinasi parsial dan koefisien determinasi simultan. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diperoleh hasil t hitung Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $2,233 > 2,010$ dapat disimpulkan bahwa pada variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya nilai t hitung pada variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $3,076 > 2,010$ dapat disimpulkan bahwa pada variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada nilai R sebesar 0,783 atau 78,3% menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan hasil nilai *adjusted R square* sebesar 0,597. Yang berarti 59,7% Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sisanya sebanyak 40,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

UNIVERSITAS

ABSTRACT

Febi Dwi Pangestuti (64201377), The Influence Of Motivation And Work Discipline On Employee Performance At PT. Fajarindo Faliman Zipper, Tangerang.

The purpose of the research is to determine the influence of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Fajarindo Faliman Zipper, Tangerang. The research method uses quantitative methods. This research used a sample of 52 respondents with a Cluster Random Sampling. This data processing uses SPSS 25, with data analysis using validity tests, heterodasticity tests, multicollinearity tests, significance tests (t tests & f tests), multiple linear regression, partial coefficient of determination tests, and simultaneous coefficient of determination. Based on the research results, it was found that the count of Work Motivation (X1) on Employee Performance (Y) was $2,233 > 2,010$. It can be concluded that the Work Motivation variable has a positive and significant influence on Employee Performance. Furthermore, that the count value for the Work Discipline variable (X2) on Employee Performance (Y) is $3,076 > 2,010$. It can be concluded that the Work Discipline variable has a positive and significant influence on Employee Performance. The R value of 0,783 or 78,3% shows that there is a strong influence between the variables Work Motivation (X1) and Work Discipline (X2) on Employee Performance (Y), with the resulting adjusted R square value being 0,597. Which means that 59,7% of Motivation and Work Discipline together (simultaneously) influence employee performance, the remaining 40,3% is influenced by other variables.

Keywords : Motivation, Work Discipline and Employee Performance.

DAFTAR ISI

Lembar Pernyataan Keaslian Skripsi	ii
Lembar Pernyataan Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah Untuk Kepentingan Akademis.....	iii
Lembar Persetujuan Dan Pengesahan Skripsi	iv
Lembar Penggunaan Pedoman Hak Cipta.....	v
Lembar Konsultasi Skripsi	vi
Lembar Persembahan.....	vii
Kata Pengantar.....	viii
Abstrak	x
Abstract	xi
Daftar Isi.....	xii
Daftar Gambar	xv
Daftar Tabel.....	xvi
Daftar Lampiran.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	5
1.6 Sistematika Penulisan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Deskripsi Konseptual.....	7
2.1.1 Definisi Motivasi Kerja	7
2.1.1.1 Faktor-faktor Motivasi Kerja	9
2.1.1.2 Indikator Motivasi Kerja	9
2.1.1.3 Teori Motivasi Kerja	10
2.1.1.4 Tujuan Motivasi Kerja.....	11
2.1.1.5 Dimensi Motivasi Kerja	11
2.1.2 Definisi Disiplin Kerja	11

2.1.2.1 Fungsi Disiplin Kerja	13
2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	13
2.1.2.3 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja.....	14
2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja.....	15
2.1.2.5 Macam-macam Disiplin Kerja	16
2.1.2.6 Prinsip Pendisiplinan.....	17
2.1.2.7 Dimensi Disiplin Kerja	17
2.1.3 Definisi Kinerja karyawan.....	17
2.1.3.1 Faktor Kinerja Karyawan	19
2.1.3.2 Kriteria Kinerja Karyawan	20
2.1.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	20
2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan	21
2.1.3.5 Dimensi Kerja Kinerja Karyawan.....	22
2.2 Penelitian Yang Relevan.....	22
2.3 Kerangka Berpikir	29
2.4 Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Desain Penelitian.....	32
3.2 Populasi dan Sample Penelitian	34
3.2.1 Populasi Penelitian	34
3.2.2 Sample Penelitian.....	34
3.3 Definisi Operasional Variable.....	35
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.4.1 Observasi	37
3.4.2 Kuesioner.....	37
3.4.3 Studi Dokumentasi.....	38
3.5 Teknik Analisis Data	38
3.5.1 Uji Kualitas Data.....	38
3.5.2 Uji Asumsi Klasik	39
3.5.3 Uji Hipotesis	41
3.5.4 Uji Koefisien Determinasi Parsial	42
3.5.5 Uji Koefisien Determinasi Simultan	43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1 Hasil Penelitian	44
4.1.1 Karakteristik Responden	44
4.1.2 Deskripsi Data Penelitian	46
4.2 Uji Kualitas Data	52
4.2.1 Uji Validitas	52
4.2.2 Uji Reliabilitas	53
4.3 Uji Asumsi Klasik	54
4.3.1 Uji Normalitas.....	54
4.3.2 Uji Multikolinearitas	56
4.3.3 Uji Heterokedastisitas	56
4.4 Pengujian Hipotesis	58
4.4.1 Uji T	58
4.4.2 Uji F	59
4.5 Uji Koefisien Determinasi	59
4.5.1 Uji Koefisien Determinasi Parsial	59
4.5.2 Uji Koefisien Determinasi Simultan	60
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian	61
4.6.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	61
4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	61
4.6.3 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	62
4.7 Implikasi Penelitian.....	62
4.8 Keterbatasan Penelitian.....	63
BAB V PENUTUP	64
5.1 Kesimpulan	64
5.2 Saran	65
DAFTAR PUSTAKA.....	66
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	70

DAFTAR GAMBAR

II.1 Gambar Kerangka Berpikir	30
III.1 Gambar Desain Penelitian	32
IV.1 Gambar Histogram.....	55
IV.2 Gambar P-Plot	55
IV.3 Gambar Grafik Scatterplot	57



DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel III.1 Variable Motivasi Kerja	35
Tabel III.2 Variable Disiplin Kerja	36
Tabel III.3 Variable Kinerja Karyawan	36
Tabel III.4 Skala Likert	38
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	45
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	46
Tabel IV.5 Jawaban Responden Variable Motivasi	47
Tabel IV.6 Jawaban Responden Variable Disiplin Kerja	48
Tabel IV.7 Jawaban Responden Variable Kinerja Karyawan	50
Tabel IV.8 Uji Validitas Variable Motivasi, Disiplin dan Kinerja Karyawan.....	52
Tabel IV.9 Hasil Uji Reabilitas Motivasi.....	53
Tabel IV.10 Hasil Uji Reabilitas Disiplin Kerja.....	53
Tabel IV.11 Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan	54
Tabel IV.12 Hasil Uji Normalitas.....	54
Tabel IV.13 Hasi Uji Multkolinearitas	56
Tabel IV.14 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	56
Tabel IV.15 Hasil Uji T	58
Tabel IV.16 Hasil Uji F.....	59
Tabel IV.17 Uji Koefisien Determinasi Parsial (X1)	59
Tabel IV.18 Uji Koefisien Determinasi Parsial (X2)	60
Tabel IV.19 Uji Koefisien Determinasi Simultan (Y).....	60

DAFTAR LAMPIRAN

Foto Dokumentasi.....	71
Bukti Hasil Cek Turnitin.....	72
Hasil Uji Data Dengan SPSS versi 29	73
Kuesioner	80
Tabel Uji r	83
Tabel uji f	84
Tabel Uji t.....	85



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era kemajuan zaman dan perkembangan teknologi, hal ini menuntut kita sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) harus pintar, berintelekt serta memiliki motivasi dan disiplin dalam diri. Hal ini sangat penting karena adanya motivasi dan kedisiplinan pada diri karyawan dapat membangkitkan semangat dan etos kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan lebih baik dan dapat menguntungkan perusahaan. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan karena berperan aktif dalam mencapai tujuannya. Faktor kedisiplinan dan motivasi adalah salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam membentuk sumber daya manusia.

Pada saat bekerja sangat dibutuhkan motivasi karena jika ada motivasi kerja yang baik, maka karyawan akan merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang diberikan. Ini akan menghasilkan peningkatan dan pertumbuhan yang signifikan bagi organisasi. Menurut Fillipo dalam jurnal (Angesty, 2019) motivasi merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja sampai mencapai keberhasilan, sehingga tujuan karyawan dan perusahaan dapat tercapai.

Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat dalam mencapai suatu tujuan. Secara nasional, motivasi dipengaruhi beberapa faktor, seperti kepuasan kerja, penghargaan, kesempatan berkembang, kondisi ekonomi, budaya organisasi, kepemimpinan, faktor sosial dan keluarga juga dapat mempengaruhi.

Pada suatu perusahaan pasti ada namanya peraturan-peraturan dan norma yang berlaku yang harus ditaati oleh setiap karyawan sebagai bentuk dari Disiplin Kerja, hal tersebut bertujuan untuk membantu mekanisme kerja yang baik dan meningkatkan kualitas kerja seorang karyawan. Menurut (Andayani, 2020) Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. (Susanti & Aesah, 2022) bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kebersediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma yang berlaku.

Adanya tata tertib yang baik, semangat bekerja, efisien dan efektivitas karyawan akan meningkat. Diberikannya hukuman disiplin agar dapat membina karyawan yang telah melakukan pelanggaran, supaya karyawan tersebut mempunyai sikap menyesal dan berusaha untuk tidak mengulangi dan juga dapat memperbaiki diri agar lebih baik di masa depan (Agho & Hardianto, 2019).

Kinerja Karyawan merupakan kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Pencapaian target yang telah ditetapkan, produktivitas, kualitas hasil kerja, dan kualitas kerja tim adalah beberapa cara untuk mengukur kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi, secara legal dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Idrus et al., 2021). Pada dasarnya kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang

karyawan, yang dapat dinilai dari produktivitas dalam bekerja maupun kualitas ia bekerja, baik ketika individu maupun bekerja dalam tim.

Berdasarkan informasi dan obeservasi selama melakukan melakukan riset terhadap PT. Fajarindo Faliman Zipper, perusahaan ini bergerak dibidang produsen resleting berskala *home industri* dan terus berkembang sampai sekarang telah memiliki 713 karyawan dengan *shift* (pagi, sore dan malam) yang berbeda sepanjang waktu. PT. Fajarindo Faliman Zipper merupakan produsen resleting terbesar di Indonesia. Karena merupakan industri resleting terbesar di Indonesia maka permintaan terus meningkat dari pasar dan kini telah meningkat secara lokal dan juga internasional atas lebih dari 300 ton resleting setiap bulannya. (Sumber: hasil wawancara dengan HR PT. Fajarindo Faliman Zipper, Tangerang)

Pada penelitian kali ini, peneliti tertarik untuk melakukan riset pada PT. Fajarindo Faliman Zipper dengan membahas permasalahan yang terjadi pada karyawan. Pada disiplin kerja yang sering terjadi di PT. Fajarindo Faliman Zipper adalah absensi, karena terkadang ada kendala pada *finger print* yang terkadang eror sehingga mengakibatkan absensi melalui *security*. Selain itu, juga mengenai permasalahan kelengkapan atribut kerja seperti seragam dan sepatu yang terkadang tidak digunakan saat bekerja. Selanjutnya ada motivasi kerja, pada PT. Fajarindo Faliman Zipper mengalami penurunan motivasi kerja dikarenakan kebanyakan dari 60-70% pekerjanya berusia 50 tahun keatas, sehingga sudah ada yang jarang untuk termotivasi. Pada kinerja karyawan, terdapat beberapa karyawan yang mendapatkan pembinaan dari perusahaan karena individu pegawai tersebut bekerja tidak memenuhi target yang ditetapkan perusahaan per individu sebesar 90%. Seperti di motivasi kerja, karena kebanyakan dari mereka berusia 50 tahun keatas, sehingga

kinerja semakin menurun dan mempengaruhi target perusahaan. (Sumber: hasil wawancara dengan HR PT. Fajarindo Faliman Zipper, Tangerang). Karena permasalahan yang terjadi tersebut, membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fajarindo Faliman Zipper”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan di atas, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Fajarindo Faliman Zipper?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fajarindo Faliman Zipper?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fajarindo Faliman Zipper?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Fajarindo Faliman Zipper.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Fajarindo Faliman Zipper.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fajarindo Faliman Zipper.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, antara lain:

1. Manfaat Bagi Mahasiswa

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan pemahaman bagi penulis agar mengetahui pentingnya Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini akan membantu perusahaan membuat keputusan tentang bagaimana meningkatkan kepedulian mereka terhadap lingkungan dan memberi tahu mereka tentang pentingnya motivasi dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Manfaat Bagi Pembaca

Penulis berharap temuan penelitian ini bermanfaat sebanyak mungkin untuk meningkatkan pengetahuan bagi pembaca atau penelitian selanjutnya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Fajarindo Faliman Zipper, yang berlokasi di Jl. Faliman Jaya No. 19, Jurumudi Baru, Kota Tangerang. Pada bagian HR atau SDM. Penelitian ini dilakukan pada bulan April-Mei 2024 dengan cara menyebarkan kuesioner sebagai data untuk penelitian. Untuk menganalisis data kali ini penulis menggunakan analisis uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, hipotesis uji T (parsial) dan uji F (simultan), serta uji koefisien determinasi parsial dan uji koefisien determinasi simultan dengan

tujuan menguji hipotesis menggunakan alat bantu aplikasi SPSS versi 29 yang digunakan dalam menganalisis.

1.6 Sistematika Penulisan

Berikut ini adalah sistematika penulisan yang bertujuan untuk mempermudah pembaca membacanya, sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini, penulis menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup dan sistematika penulisan.

BAB II RUMUSAN MASALAH

Dalam bab ini berisi deskripsi konseptual, penelitian yang relevan, kerangka berpikir, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi desain penelitian, populasi dan sample penelitian, definisi operasional variable, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi deskripsi data, pengujian hipotesis, pembahasan hasil penelitian, implikasi penelitian, dan keterbatasan penelitian.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

2.1.1 Definisi Motivasi

Motivasi merupakan hal penting dalam Manajemen SDM, karena merupakan dorongan positif yang harus dimiliki semua karyawan. Motivasi merupakan bagian dari keadaan mental dan sikap seseorang untuk mendorong dirinya sendiri untuk memenuhi kebutuhan atau mendatangkan kepuasan.

Selain itu, motivasi juga penting bagi individu karyawan, karena dengan dorongan motivasi yang kuat bisa membuat orang tersebut menjadi semangat dalam bekerja, memiliki kemauan bekerja keras dan semangat dalam mencapai sebuah target, serta pemenuhan dan kebutuhan untuk bertindak. Motivasi bisa timbul dari berbagai hal, misalnya, dipengaruhi oleh lingkungan yang baik, keluarga, teman, atau bahkan bisa timbul keinginan dari dalam diri orang tersebut.

Beberapa ahli berikut mendefinisikan apa itu Motivasi menurut pendapat mereka masing-masing. Berikut adalah pernyataan para ahli:

Motivasi berasal dari bahasa latin "*Movere*" yang artinya dorongan dan penggerak kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata "*Movere*" dalam bahasa inggris yaitu "*Motivation*" yang memiliki arti pemberian, atau hal yang memberikan dorongan atau keadaan yang membuat seseorang merasa termotivasi. (Effendi & Yogie, 2019)

Motivasi menurut (Idrus et al., 2021) merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia terhadap pencapaian tujuan. Elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi membangkitkan, mengarahkan, menjaga, memperlihatkan intensitas yang bersifat terus-menerus dan memiliki tujuan.

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang dapat mempengaruhi individu tersebut untuk mencapai hal spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan kekuatan untuk mendorong karyawan dalam bertingkah laku untuk mencapai suatu tujuan. Dorongan yang dimaksud terdiri dari 2 komponen yaitu: arah perilaku (untuk mencapai tujuan), dan kekuatan (seberapa kuat individu tersebut dalam bekerja). (Afandi & Bahri, 2020)

Motivasi menurut (Prasetyo et al., 2021) merupakan kesediaan untuk mengeluarkan upaya yang tertinggi untuk tujuan perusahaan, dikondisikan juga oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu. Sedangkan pengertian kerja berarti aktivitas individu yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan dan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Motivasi adalah pemberian daya semangat yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai suatu tujuan. (Sadat et al., 2020)

Pada sebuah perusahaan pasti memiliki karyawan di dalamnya, setiap akan bekerja pasti karyawan tersebut memiliki motivasi di dalam dirinya untuk bekerja. Motivasi sangat dibutuhkan karena dengan adanya dorongan tersebut bisa membuat kinerja karyawannya meningkat karena adanya motivasi. Tanpa adanya sebuah

motivasi kerja, bisa saja karyawan merasa bahwa kinerjanya tidak bagus dan bisa saja tujuan yang sudah ditargetkan tidak tercapai.

2.1.1.1 Faktor-faktor Motivasi

Faktor Motivasi menurut dalam (Fazira & M.Khoiri, 2022) adalah:

1. Kondisi Kerja.
2. Hubungan Dengan Atasan.
3. Keselamatan Kerja.
4. Gaji.
5. Pencapaian.

2.1.1.2 Indikator Motivasi

Indikator Motivasi merupakan sebuah tolak ukur dalam proses untuk mencapai suatu tujuan. Berikut adalah beberapa indikator motivasi sebagai berikut (Purnamasari & Suharto, 2021) :

1. Fisiologis atau kebutuhan fisik, diberikan dengan cara pembagian gaji yang layak atau sepadan kepada pegawai, bonus, uang makan, transportasi, fasilitas seperti perumahan, dan sebagainya.
2. Keamanan, dengan adanya fasilitas keamanan dan keselamatan kerja seperti misal adanya, jaminan sosial bagi pekerja, dan dana pensiun. Ada juga tunjangan seperti tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Penghargaan, contohnya dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kompetensi, misalnya kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan dan pimpinan terhadap kinerjanya.

4. Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana para karyawan dapat melatih kemampuan, keterampilan, kecakapannya, dan potensinya.

2.1.1.3 Teori Motivasi

1. Teori Hierarki menurut Abraham H. Maslow dalam jurnal (Effendi & Yogie, 2019) adalah sebagai berikut:
 - a. Kebutuhan fisiologis.
 - b. Kebutuhan akan rasa aman.
 - c. Kebutuhan bersosial.
 - d. Kebutuhan harga diri atau pengakuan.
 - e. Kebutuhan aktualisasi diri.
2. Teori dua faktor. Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg dalam jurnal (Albab, 2019). Dikemukakan bahwa, karyawan baru pada umumnya memfokuskan perhatiannya kepada yang lebih rendah dalam pekerjaan utama mereka, terutama keamanan. Berikut adalah 2 faktor menurut Herzberg:
 - a. Faktor Kepuasan, disebut juga sebagai motivasi intrinsik (*intrinsic motivation*). Faktor ini dapat disebut juga faktor pemuas karena dapat memberikan kepuasan kerja dan dapat pula meningkatkan prestasi kerja.
 - b. Faktor Ketidakpuasan, dalam bahasa Inggris disebut (*dissatisfaction*) dan dapat juga disebut sebagai motivasi ekstrinsik (*extrinsic motivation*). Merupakan faktor yang muncul akibat seseorang merasa tidak puas dengan hasil kerjanya.

2.1.1.4 Tujuan Motivasi

Berikut adalah beberapa tujuan motivasi menurut (Wayan & Ayu, 2022) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan semangat dan kepuasan kerja.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Menjaga stabilitas karyawan.
4. Menciptakan suasana kerja dan hubungan yang baik antar karyawan.
5. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.

2.1.1.5 Dimensi Motivasi

Menurut Maslow dalam jurnal (Anjani, 2019) ada beberapa contoh dari dimensi motivasi, berikut ini adalah dimensi motivasi:

1. Fisiologis.
2. Tercukupinya rasa aman.
3. Kebutuhan akan bersosial.
4. Kebutuhan pengakuan.
5. Aktualisasi diri.

2.1.2 Definsi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting untuk perkembangan organisasi, biasanya untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri saat melakukan pekerjaan baik saat individu maupun saat berkelompok. Selain itu, disiplin kerja juga bermanfaat untuk memberikan peringatan kepada para karyawan

agar mematuhi peraturan, prosedur yang ada agar mendapatkan hasil kinerja yang baik.

Beberapa ahli berikut mendefinisikan apa itu Disiplin Kerja menurut pendapat mereka masing-masing. Berikut adalah pernyataan para ahli:

Menurut (Yuliantini & Santoso, 2020) kedisiplinan sendiri memiliki arti kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan di perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Disiplin kerja merupakan perilaku seorang karyawan yang selalu berusaha melakukan pekerjaannya dengan baik dan mematuhi semua aturan yang ditetapkan perusahaan dan karyawan siap menerima segala bentuk hukuman jika dia melanggar kewajiban yang sudah ditetapkan. (Illanisa et al., 2019)

Selain itu, menurut (Tanjung & Manalu, 2019) Disiplin Kerja adalah sifat seseorang yang sesuai dengan peraturan, kebijakan perusahaan yang ada, dan juga tingkah laku dan sikap yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

(Wanta et al., 2022) menyatakan bahwa Disiplin Kerja yaitu komunikasi yang digunakan oleh para manajer dengan karyawannya agar mereka mau atau merubah perilaku mereka, serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

(Muna & Isnowati, 2022) mendeskripsikan Disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, mematuhi, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik

tertulis maupun tidak tertulis. Serta siap menjalankannya dan tidak mengelak ketika diberikan sanksi.

Berdasarkan dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwasannya disiplin kerja berarti kesediaan pekerja untuk berbuat dan berperilaku sesuai dengan aturan dan norma yang berlaku diperusahaan. Maka dari itu, disiplin kerja merupakan fungsi yang paling penting dalam Manajemen SDM karena semakin baik karyawan tersebut disiplin, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat diraihnya.

2.1.2.1 Fungsi Disiplin Kerja

Fungsi disiplin kerja dapat diuraikan sebagai peranan peting dalam hidup. Karena dapat menimbulkan dampak positif yang luar biasa dan dapat dirasakan di lingkungan kerja. Contohnya bagi seorang pimpinan yang akan membagikan contoh kepada karyawannya. Pertama disiplin kerja dapat meningkatkan kualitas karakter seseorang. Kualitas karakter seseorang akan terlihat jika dia berkomitmen kepada Tuhan, organisasi, diri, orang lain, dan lingkungan kerja (Ichsan et al., 2020).

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Wayan & Ayu, 2022) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan:

1. Tujuan dan kemampuan, juga dapat mempengaruhi kedisiplinan seorang karyawan. Artinya pekerjaan yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut agar bekerja dengan baik dan memiliki disiplin dalam bertugas.

2. Kepemimpinan yang teladan, memiliki peran yang sangat penting. Karena akan menjadi contoh bagi pegawai ketika memiliki pemimpin yang teladan, maka bawahan/karyawan akan bekerja dengan baik.
3. Keadilan berkontribusi, dijadikan dasar kebijakan memberi balas jasa dan hukuman untuk menciptakan disiplin pegawai yang baik.
4. Sanksi hukuman, dengan memberikan sanksi hukuman kepada karyawan maka akan mengurangi karyawan yang suka melanggar hukuman agar takut melanggar aturan dan bisa merubah dirinya agar lebih disiplin lagi.
5. Ketegasan pemimpin, baik dalam menegur ataupun menghukum akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

2.1.2.3 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut (Herawati et al., 2022) tujuan utama dari disiplin adalah menegaskan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Berikut adalah tujuan disiplin kerja yang terbagi menjadi 2, yakni:

1. Tujuan umum disiplin kerja
Bertujuan demi keberlangsungan perusahaan sesuai dengan ketetapan perusahaan bagi yang bersangkutan, baik hari ini, esok, ataupun lusa.
2. Tujuan khusus disiplin kerja
 - a. Bagi para karyawan menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, maupun peraturan serta kebijakan perusahaan yang berlaku. Baik itu tertulis maupun tidak, dan mematuhi perintah manajemen.

- b. Mampu melaksanakan pekerjaan sebaik baiknya, serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum pada pihak yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan kemampuan pekerjaan yang diberikan.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan secara baik dan benar.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku.

Tujuan dan manfaat disiplin kerja adalah hal yang sangat penting bagi setiap karyawan dan perusahaan. Selain itu, dapat juga mengurangi tingkat kesalahan pada karyawan, tujuan dari disiplin kerja dapat mempengaruhi perusahaan dalam mencapai target yang sudah ditetapkan.

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat perlu ditingkatkan bagi setiap karyawan karena untuk menunjang kelancaran kerja. Indikator menjadi tolak ukur atas sesuatu yang perlu dicapai. Berikut ini adalah indikator disiplin kerja (Martha & Miawan Putra, 2020), sebagai berikut:

1. Hadir tepat waktu.
2. Mengutamakan absensi kehadiran.
3. Selalu mematuhi jam kerja.
4. Memiliki keterampilan bekerja sesuai pada bidangnya.
5. Membuat jam kerja efisien dan efektif.
6. Mempunyai sikap yang baik.
7. Senantiasa memiliki inovatif dan keratifitas dalam bekerja.

2.1.2.5 Macam-macam Disiplin Kerja

Berikut ini adalah macam-macam jenis disiplin kerja menurut (Herawati et al., 2022) :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan aktivitas yang dilaksanakan untuk menggerakkan para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan peraturan sehingga pelanggaran-pelanggaran dapat dicegah. Targetnya adalah untuk mendorong disiplin diantara para karyawan. Disiplin preventif menjaga disiplin para karyawan bukan hanya karena dipaksa manajemen perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan aktivitas yang dipakai untuk menangani pelanggaran terhadap peraturan-peraturan dan berupaya untuk menghindari pelanggaran. Tindakan korektif sering berupa suatu hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*), misalnya tindakan peringatan dapat berupa peringatan atau skorsing. Pendisiplinan ini bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan yang bisa merugikan karyawan.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan dimana suatu perusahaan dapat menerapkan suatu kebijaksanaan, artinya memberkan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih serius diberikan. Disiplin progresif juga dapat memungkinkan manajemen membantu karyawan meluruskan kesalahan.

2.1.2.6 Prinsip Pendisiplinan

(Shofwani & Hariyadi, 2019) Untuk mengkondisikan karyawan agar selalu disiplin dalam bekerja, maka dibuat prinsip pendisiplinan, yaitu:

1. Pendisiplinan dilakukan secara mandiri/diri sendiri.
2. Pendisiplinan memiliki sifat membangun.
3. Bersikap adil dalam pendisiplinan.
4. Pendisiplinan dilakukan saat karyawan tidak absen.
5. Setelah pendisiplinan hendaknya dapat bersikap baik.

2.1.2.7 Dimensi Disiplin Kerja

Menurut (Wachidah & Luturlean, 2019) terdapat banyak indikator yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Berikut adalah dimensi disiplin kerja :

1. Tujuan dan Keahlian.
2. Keteladanan Pimpinan.
3. Balas Jasa.
4. Keadilan.
5. Hukuman.
6. Ketegasan.
7. Hubungan Antar Manusia.

2.1.3 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan kemampuan dari seseorang untuk mencapai hasil kerja yang dicapai ketika mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh

perusahaan, tingkat produktivitas, kualitas hasil kerja, dan kemampuan bekerja ketika dalam tim maupun bekerja secara individu.

Beberapa ahli berikut mendefinisikan apa itu Kinerja Karyawan menurut pendapat mereka masing-masing. Berikut adalah pernyataan para ahli:

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh individu maupun kelompok orang dalam lingkup organisasi atau perusahaan, sesuai tugas dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan sesuai dengan moral dan etika serta tidak melanggar peraturan hukum. (Fazira & M.Khoiri, 2022)

Menurut (Yoga et al., 2019) kinerja yang baik pada perusahaan tergantung juga pada sumber daya manusia. Dengan tingkat kualitas sumber daya manusia yang baik maka kinerja suatu perusahaan akan berjalan dengan baik, sehingga kualitas sumber daya manusia yang kurang sesuai menyebabkan perusahaan tidak berjalan dengan baik dan lancar.

(Abdullah & Winarno, 2022) Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan pada suatu perusahaan dalam mewujudkan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan, kepuasan pelanggan serta partisipasinya terhadap perkembangan ekonomi tempat perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung sifat manusia, agar mau bekerja dengan giat dan bergairah untuk mencapai hasil yang maksimal. (Mulang, 2022)

Menurut (Antika, 2021) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat diraih oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan menurut beberapa ahli diatas, dapat kita ketahui bahwa kinerja seorang karyawan sangat berdampak bagi suatu perusahaan, karena jika kinerja karyawan menurun maka akan mempengaruhi hasil produksi dan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

2.1.3.1 Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (Fazira & M.Khoiri, 2022) mengemukakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan tujuan pekerjaan yang harus dicapai:

1. Ketaatan
2. Kerja sama
3. Inisiatif
4. Bertanggung jawab
5. Kuantitas dan kualitas kerja

Sementara menurut (Parashakti & Setiawan, 2019) terdapat 3 jenis faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan:

1. Faktor Individual, terdiri dari:
 - a. Kecakapan dan keahlian
 - b. Latar belakang
 - c. Demografi
2. Faktor Psikologis, antara lain:
 - a. Persepsi
 - b. Sikap
 - c. Kepribadian
 - d. Pembelajaran
 - e. Motivasi

3. Faktor Organisasi, yaitu:
 - a. Sumber daya
 - b. Kepemimpinan
 - c. Penghargaan
 - d. Struktur
 - e. Desain pekerjaan

2.1.3.2 Kriteria Kinerja Karyawan

(Sukmawati et al., 2020) Berikut ini adalah kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pengetahuan
4. Kreativitas
5. Kerja sama

2.1.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut (Utama et al., 2019) ada beberapa tujuan dari penilaian kinerja, sebagai berikut:

1. Dapat mengetahui kemampuan dan keterampilan karyawan.
2. Sebagai proses dari bidang kepegawaian khususnya untuk menyempurnakan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai bahan pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, agar dapat diarahkan ke jenjang karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.

4. Menciptakan hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Dapat mengetahui kondisi perusahaan secara keseluruhan, khususnya kinerja karyawan ketika bekerja.
6. Karyawan dapat mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat terdorongnya untuk berkembang.
7. Hasil pelaksanaan dan penilaian pelaksanaan kinerja bermanfaat bagi penelitian dan khususnya dibidang kepegawaian.

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Fazira & M.Khoiri, 2022) berikut ini adalah beberapa indikator kinerja karyawan:

1. Pelaksanaan Tugas

Kesadaran karyawan dalam melakukan kerja yang efisien dan akurat serta tidak melakukan kesalahan dalam bekerja.

2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab dilakukan agar pekerjaan dapat dilakukan dengan akurat dan tidak membuat kesalahan dalam bekerja.

3. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah kemampuan seorang karyawan bekerja dalam satu hari.

Kuantitas kerja dapat dilihat dari kegiatan karyawan itu sendiri.

4. Kualitas Kerja

Kualitas kerja dapat dilihat dari seberapa kualitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya serta pekerjaan yang harus dilakukan.

2.1.3.5 Dimensi Kerja Kinerja Karyawan

Menurut (Erri et al., 2021) terdapat 4 dimensi kinerja karyawan yang dijadikan tolak ukur dalam penilaian kinerja karyawan pada level individu, yaitu:

1. Kualitas

Diantaranya tingkat kerusakan, kesalahan, dan kecermatan.

2. Kuantitas

Total pekerja yang dihasilkan.

3. Ketepatan waktu dalam bekerja

Diantaranya meliputi tingkat kehadiran, keterlambatan, waktu kerja yang efektif atau jam kerja hilang.

4. Bekerja sama dengan orang lain ketika bekerja.

2.2 Penelitian Yang Relevan

Untuk mendukung penelitian ini, dicari dari berbagai sumber. Referensi sudah pasti memiliki sudut pandang yang berbeda, saat membahas tentang motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Berikut ini adalah karya-karya dari penulis sebelumnya yang digunakan peneliti dari beberapa sumber yang relevan untuk melakukan penelitian mereka sendiri:

Tabel II.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variable Penelitian	Persamaan & Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Muna, Nailul Isnowati, Sri (2022)	PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN	Dependen: Kinerja Karyawan Independen: Disiplin kerja,	-Persamaan: Sama- sama membahas tentang kinerja karyawan	Hasil penelitian ini menghasilkan temuan bahwa secara parsial

		PENGEMBA NGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera)	motivasi kerja dan pengembangan karir.	-Perbedaan: Peneliti menggunakan 2 variable yaituv motivasi kerja dan disiplin kerja. Sementara, peneitian terdahulu menggunakan 3 variable yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir.	variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Suryawan, Ian Nurpatria Salsabilla, Andia (2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KWS	Dependen: Kinerja karyawan Independen: Kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja	-Persamaan: Sama-sama membahas kinerja karyawan -Perbedaan: Pada penelitian terdahulu menggunakan 3 variable yaitu kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja, sementara penulis hanya meggunakan 2 variable yaitu, motivasi kerja dan disiplin kerja.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. KWS hal ini agar diperoleh kinerja pegawai yang maksimal.
3.	Afandi, Ahmad Bahri, Syaiful (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Dependen: Kinerja karyawan Independen: Gaya kepemimpinan , motivasi dan disiplin kerja	-Persamaan: Sama-sama membahas kinerja karyawan. -Perbedaan: Peneliti hanaya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa secara parsial, kepemimpinan berpengaruh

		pada perusahaan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara		menggunakan 2 variable yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja, sementara itu peneliti terdahulu menggunakan 3 variable, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.	positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta diperoleh hasil bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara.
4.	Fauzi, Achmad Putri, Ivanida Fauziah, Nurul Afni Klarissa, Salma (2023)	Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Literature	Dependen: Kinerja karyawan Independen: Pelatihan, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional	-Persamaan: Sama-sama membahas kinerja karyawan -Perbedaan: Peneliti menggunakan 2 variable yaitu motivasi	hasil literature review menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan, motivasi kerja serta kecerdasan emosional

		Review Manajemen Kinerja)		kerja dan disiplin kerja. Sedangkan penelitian terdahulu menggunakan 3 variable yaitu pelatihan, motivasi kerja dan kecerdasan emosional	terhadap kinerja karyawan. pada variabel pelatihan 5 artikel jurnal menyatakan pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan di variabel motivasi kerja, ada 1 artikel jurnal yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan 4 artikel lainnya menunjukkan sebaliknya. di variabel kecerdasan emosional, kelima artikel jurnal memiliki kesimpulan yang sama yakni kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja karyawan.
5.	Larasati, Putri Maulidiyah Ayu (2019)	Pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap	Dependen: Kinerja karyawan Independen: Motivasi kerja,	-Persamaan: -Sama-sama membahas kinerja karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi

		kinerja karyawan pada CV. Panca Alam Jaya Tuban	kepuasan kerja dan disiplin kerja.	-Perbedaan: Peneliti menggunakan 2 variable yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan peneliti terdahulu menggunakan 3 variable yaitu disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja.	berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Antyo Pracoyo (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Layanan Raster Wilayah Jakarta Selatan pada Bank PQR	Dependen: Kinerja karyawan Independen: Motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi finansial	-Persamaan: Sama-sama membahas kinerja karyawan. -Perbedaan: Peneliti menggunakan 2 variable yaitu Motivasi kerja dan Disiplin Kerja. Sedangkan pada penelitian terdahulu menggunakan 3 variable yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi finansial.	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi Finansial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
7.	Lidya Martha &	Pengaruh Motivasi,	Dependen: Kinerja	-Persamaan: Sama-sama	Hasil pengujian dari

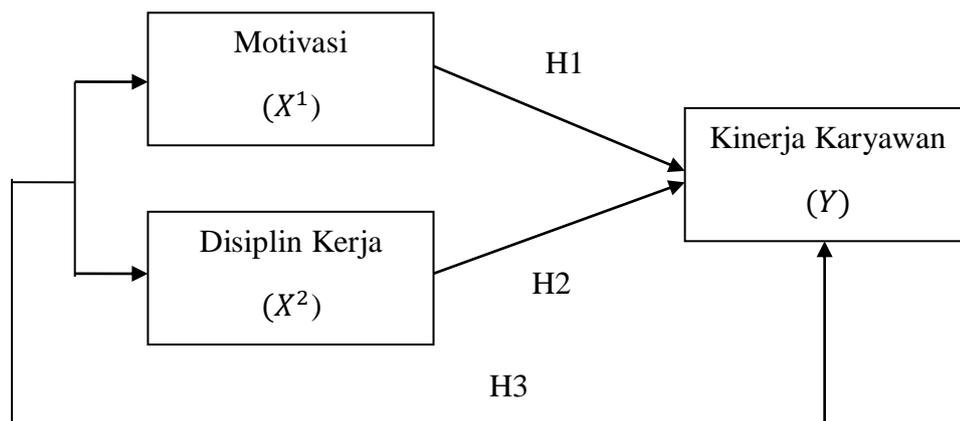
	Riza Maiwan Putra (2020)	Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang	karyawan. Independen: Motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja.	membahas kinerja karyawan. -Perbedaan: Peneliti hanya menggunakan 2 variable, sementara pada penelitian terdahulu menggunakan 3 variable yaitu motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja.	3 variable menunjukkan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
8.	Dwi Yoga, Andi Yulianto, Azizah Indriyani, Roby Setiadi, Nur Khojin (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes	Dependen: Kinerja karyawan Independen: Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja	-Persamaan: Sama-sama membahas tentang kinerja karyawan. -Perbedaan: Peneliti hanya memiliki 2 variable yakni motivasi kerja dan disiplin kerja. Sementara itu, pada penelitian terdahulu memiliki 3 variable yakni motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja.	Hasil penelitian menunjukkan: motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes, disiplin kerja

					secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes, dan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPS Brebes.
9.	Laela Novianti Dewi, Dahli Suhaeli, Lukluk Atul Hidayati (2023)	Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo	Dependen: Kinerja karyawan Independen: Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	-Persamaan: Sama-sama membahas tentang kinerja karyawan. -Perbedaan: Peneliti menggunakan 2 variable yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan, pada penelitian terdahulu menggunakan 3 variable, diantaranya kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 (<0,05). Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,047 (<0,05).

					<p>Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,045 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan Puskesmas Kecamatan Candimulyo.</p>
--	--	--	--	--	--

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir menurut (Syahputri et al., 2023) merupakan sebuah pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan kajian. Maka dari itu, kerangka berpikir berisi teori, dalil atau konsep-konsep yang akan dijadikan bahan penelitian. Kerangka pikiran dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X^1), Disiplin Kerja (X^2) dan sebagai variable bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variable terkait. Berikut ini adalah gambaran dari kerangka berpikir dalam penelitian ini:



Gambar II.1

Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis

Sesuai dengan penelitian yang akan diteliti. Berikut ini adalah hipotesis yang dilakukan:

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X¹) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.

Fajarindo Faliman Zipper

H₀ : Tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H₁ : Adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X²) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.

Fajarindo Faliman Zipper

H₀ : Tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H₁ : Adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Fajarindo Faliman Zipper

H0 : Tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

H1 : Adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

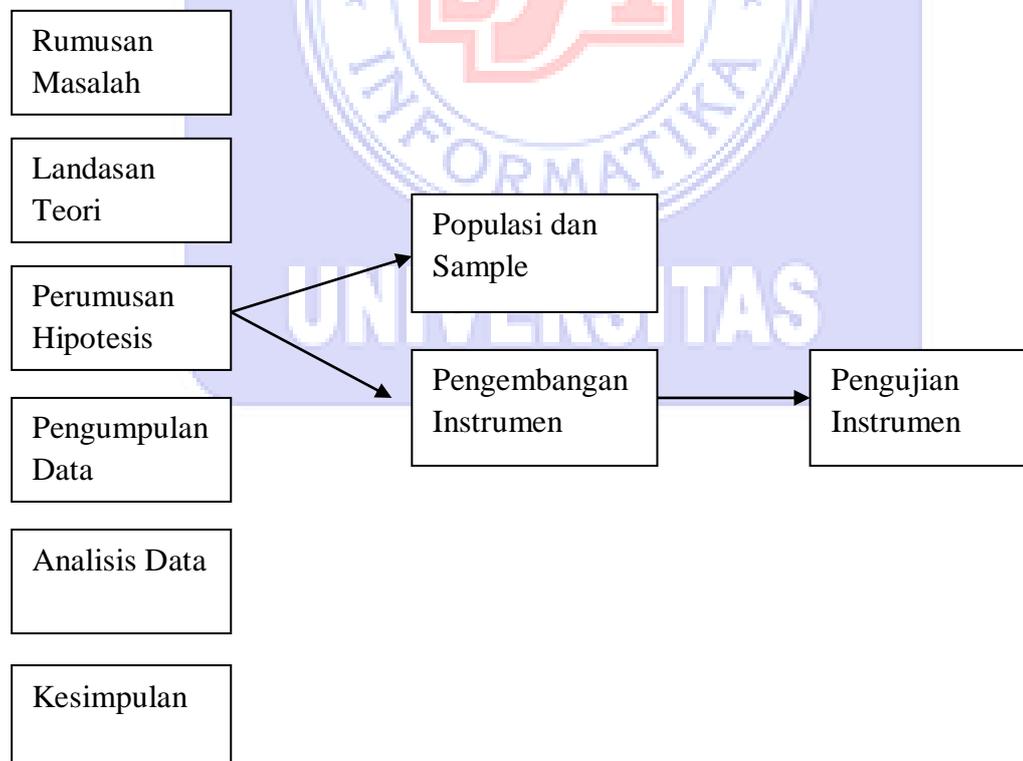


BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian yang dipakai adalah penelitian yang berdasarkan sebab-akibat (kausalitas) (Andayani, 2020). Didefinisikan sebagai penelitian yang digunakan untuk melihat keterkaitan variable terhadap objek yang diteliti, oleh sebab itu, di dalam penelitian ini terdapat variable dependen (variable yang dipengaruhi) dan variable independen (variable yang tidak dipengaruhi) (Yuliantini & Santoso, 2020). Pada penelitian kali ini, variable yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variable bebas motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan variable terikat (Y) kinerja karyawan.



Gambar III.1
Desain Penelitian

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan statistik, data yang digunakan adalah angka dan penelitian ini menggunakan statistik. Pada metode penelitian kali ini menggunakan metode observasi dan menyebarkan kuesioner. Penelitian survei memberikan informasi kuantitatif terkait opini publik, sikap, dan sosial. Menurut (Rodin et al., 2021) observasi adalah salah satu teknik pengumpulan data yang melibatkan peneliti dalam kegiatan tersebut dan mengamati secara langsung objek yang akan diteliti di lapangan. Sementara itu, *convenience sampling* adalah teknik penentuan sample dimana pegawai dijadikan sebagai responden adalah pegawai yang ada di lokasi penelitian pada saat menyebarkan kuesioner, dan bersedia menjadi responden. (Parashakti & Setiawan, 2019)

Penelitian ini menggunakan google form atau kuesioner dengan cara menyebarluaskan secara online kepada pegawai PT. Fajarindo Faliman Zipper. Bukan hanya itu saja, tetapi penelitian ini juga menggunakan perangkat lunak bernama SPSS versi 29 yang digunakan untuk melakukan uji data kuantitatif terhadap data yang didapatkan dengan menggunakan statistik. Informasi yang diuji meliputi uji kualitas data seperti validitas dan uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis meliputi uji t dan uji f, uji koefisien determinasi.

Dalam penelitian kali ini, angka merupakan sarana utama untuk pengumpulan dan menganalisis data. Karena tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh apa saja yang terjadi, sesuai dengan judul peneliti yaitu, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada PT. Fajarindo Faliman Zipper, Tangerang.

3.2 Populasi dan Sample Penelitian

3.2.1 Populasi Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan objek/subjek penelitian, sedangkan sampel merupakan sebagian atau wakil yang memiliki karakteristik representasi dari populasi (Amin et al., 2023). Pada penelitian ini menggunakan populasi pegawai karena populasi bukan hanya jumlah orang pada suatu subjek atau objek yang diteliti, melainkan karakteristik dan perilaku yang dimiliki oleh suatu populasi.

Populasi penelitian kali ini adalah karyawan pada PT. Fajarindo Faliman Zipper yang berjumlah 713 karyawan. Namun hanya 52 orang yang dapat dimintai sample itupun hanya pada dua divisi.

3.2.2 Sample Penelitian

Sample diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang benar dalam suatu penelitian (Amin et al., 2023). Dengan kata lain, sample merupakan bagian dari populasi untuk mewakili keseluruhan populasi. Jumlah karyawan yang ada di PT. Fajarindo Faliman Zipper, Tangerang. Berjumlah 713 orang, namun hanya dua divisi yang diperbolehkan untuk mengambil sample penelitian yang berjumlah 52 orang. Untuk menetapkan sample yang akan digunakan menggunakan teknik sample *Cluster Random Sampling* yang merupakan teknik *Probability Sampling*. Menurut (Wulandari & Suwardana, 2020) *Cluster Random Sampling* merupakan sampling random yang digunakan secara berurutan terhadap unit atau suatu populasi.

3.3 Definisi Operasional Variable

Definisi operasional variable adalah cara menjabarkan konsep variable menjadi konsep yang lebih sederhana. Penelitian ini digunakan untuk dua bentuk variable, yakni Variable Independen dan Variable Dependen. Variable Independent yang digunakan adalah Motivasi (X^1) dan Disiplin Kerja (X^2), sedangkan untuk Variable Dependent yakni Kinerja Karyawan (Y).

Pada penelitian kali ini menggunakan metode kuantitatif yang pasti membutuhkan teknik pengumpulan data yang sering digunakan adalah angket atau kuesioner. Menurut (Ardiansyah et al., 2023) angket atau kuesioner merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner yang berisi beberapa pertanyaan yang telah dibuat dengan maksud untuk mengukur variable penelitian.

Terdapat 3 variable penelitian kali ini, yaitu:

1. Variable Independent Motivasi Kerja (X^1)

Motivasi merupakan faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan

Tabel III.1
Variable Motivasi Kerja

Variable	Indikator Variable	Dimensi	Skala Pengukuran
Motivasi kerja (X^1)	1. Fisiologis atau Kebutuhan fisik (pemberian gaji) 2. Keamanan 3. Penghargaan 4. Aktualisasi diri	1. Fisiologis. 2. Tercukupinya rasa aman. 3. Kebutuhan akan bersosial. 4. Kebutuhan pengakuan.	Likert

		5. Aktualisasi diri.	
--	--	----------------------	--

Sumber: (Purnamasari & Suharto, 2021) & (Anjani, 2019)

Tabel III.2
Variable Disiplin Kerja

2. Variable Independent Disiplin Kerja (X^1)

Variable	Indikator Variable	Dimensi	Skala Pengukuran
Disiplin Kerja (X^2)	1. Hadir tepat waktu 2. Mengutamakan absensi kehadiran 3. Selalu mematuhi jam kerja 4. Memiliki keterampilan bekerja sesuai pada bidangnya 5. Membuat jam kerja efisien dan efektif 6. Mempunyai sikap yang baik 7. Senantiasa memiliki inovatif dan keratifitas dalam bekerja	1. Tujuan dan Keahlian. 2. Keteladanan Pimpinan. 3. Balas Jasa. 4. Keadilan. 5. Hukuman. 6. Ketegasan. 7. Hubungan Antar Manusia.	Likert

Sumber: (Martha & Miawan Putra, 2020) & (Wachidah & Luturlean, 2019)

Tabel III.3
Variable Kinerja Karyawan

3. Variable Dependent Kinerja Karyawan (Y)

Variable	Indikator Variable	Dimensi	Skala pengukuran
Kinerja Karyawan (Y)	1. Pelaksanaan Tugas 2. Tanggung Jawab	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu dalam	

	3. Kuantitas Kerja 4. Kualitas Kerja	bekerja 4. Bekerja sama dengan orang lain ketika bekerja	Likert
--	---	---	--------

Sumber: (Fazira & M.Khoiri, 2022) & (Erri et al., 2021)

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode yang dipakai untuk mengumpulkan bahan data yang digunakan dalam penelitian. Dalam teknik pengumpulan data biasanya menggunakan angket atau kuesioner biasanya digunakan untuk mengumpulkan data yang dengan menggunakan beberapa pertanyaan yang telah dibuat bertujuan untuk mengukur variable (Ardiansyah et al., 2023). Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner, observasi dan studi dokumentasi.

3.4.1 Observasi

Observasi secara umum, merupakan proses pengamatan dan pendataan secara sistematis mengenai gejala yang sedang diteliti. Dengan kata lain, observasi merupakan salah satu metode pengumpulan data dengan cara mengamati dan mengawasi secara cermat dan langsung di tempat penelitian atau lapangan untuk mengetahui kondisi secara langsung yang terjadi untuk membuktikan keabsahan sebuah desain penelitian.

3.4.2 Kuesioner

Kuesioner atau angket merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang di dalamnya memiliki rangkaian pertanyaan tertulis. Tujuan dari pembuatan kuesioner atau angket adalah agar bisa memperoleh tanggapan dari orang-orang yang

telah bersedia mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner tersebut. Pada kuesioner ini menggunakan skala likert dalam skala pengukurannya (Mawardi, 2019) sebagai berikut:

Tabel III.4

Tabel Skala Likert

No	Pilihan	Skor
1.	SS = Sangat Setuju	5
2.	S = Setuju	4
3.	RR = Ragu-ragu	3
4.	TS = Tidak Setuju	2
5.	STS = Sangat Tidak Setuju	1

3.4.3 Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi adalah teknik pengumpulan data penelitian yang berisi catatan kejadian yang sudah berlalu baik dalam bentuk tulisan, gambar ataupun mahakarya (Rodin et al., 2021).

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Uji Kualitas Data

A. Uji Validitas

Uji validitas merupakan salah satu bagian dari uji kualitas data untuk mengukur valid atau tidaknya indikator yang berbentuk kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaannya dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner (Beno & Irawan, 2019). Menurut (Arisanti et al., 2019) terdapat beberapa keputusan yang digunakan untuk mengukur uji validitas, yaitu:

1. Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variable tersebut valid.

2. Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variable tersebut tidak valid.

B. Uji Reabilitas

Sebuah alat ukur instrumen dapat dikatakan reliable jika alat tersebut dapat mengukur segala sesuatu di waktu yang berbeda, dan menyatakan hasil yang relatif sama. Pengukuran ini menggunakan teknik reliabilitas dengan menggunakan *Alpha Cronbach* (Beno & Irawan, 2019). Dengan kriteria sebagai berikut:

1. Nilai alpha $> 0,6$ maka instrumen dinyatakan reliable.
2. Nilai alpha $< 0,6$ maka instrumen dinyatakan tidak reliable.

Berikut adalah rumus uji reabilitas, sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas yang dicari

n = jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum \sigma_t^2$ = jumlah varian skor tiap-tiap item

σ^2 = varian total

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui layak atau tidaknya model regresi yang diterapkan untuk memperkirakan variable terikat menurut variable bebasnya. Maka pada uji asumsi klasik digunakan beberapa pengujian diantaranya uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas (Sukmawati et al., 2020). Pada analisis regresi linear berganda ada dua variable yakni, variable bebas dan variable terikat. Variable terikat yaitu kinerja karyawan, sementara variable bebas

yakni motivasi kerja dan disiplin kerja. Berikut adalah beberapa bagian dari uji asumsi klasik:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mencari tahu apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Pada uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan taraf signifikan 0,05. Dengan begitu data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan diatas 0,05 atau 5% (Nazir, 2019).

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan guna mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable independen (Sukmawati et al., 2020). Model regresi linear berganda yang benar ialah tidak mengalami multikolinearitas. Cara yang digunakan untuk menguji multikolinearitas dengan cara melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai tolerance harus lebih besar dari 0,10 dan untuk nilai VIF harus lebih kecil dari 10,00 (Mulang, 2022).

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas berguna untuk pengujian apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu ke yang lainnya. Model regresi yang benar ialah tidak terjadi heterokedastisitas. Apabila $> 0,05$ tidak signifikan maka tidak terjadi heterokedastisitas yang artinya berarti lolos pengujian heterokedastisitas (Sukmawati et al., 2020).

3.5.3 Uji Hipotesis

A. Uji T

Salah satu tujuan dari pengujian uji t ini merupakan untuk menentukan variable independen memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variable dependen. Untuk dapat melaksanakan uji t dilakukan signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Terdapat dua kriteria yang digunakan untuk mendukung ataupun menyangkal teori, dan membandingkannya skor t yang dapat dihitung dengan tabel t, lalu memeriksa juga signifikannya.

Menurut (Larasati, 2019) uji T atau uji parsial adalah uji yang digunakan untuk menentukan apakah masing-masing variable independen yang pengaruhnya yang signifikan terhadap variable dependen sesuai hipotesis yang dirumuskan.

Berikut ini adalah kriteria yang ada pada Uji T, sebagai berikut:

- a. Jika T hitung lebih besar dari T tabel, maka H1 diterima dan H0 ditolak.
- b. Sebaliknya, apabila T hitung lebih rendah dari T tabel, H1 ditolak dan H0 diterima.

Kriteria yang lain:

- a. Hipotesis diterima apabila nilai signifikan kurang dari 0,05.
- b. Hipotesis ditolak apabila nilai signifikan lebih dari 0,05.

B. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji perihal model yang digunakan untuk menganalisis. Metode ini dapat dinyatakan jika nilai sig lebih kecil 0,05. Variable bebas yang digunakan dalam model ini memiliki pengaruh secara simultan terhadap

variable terikat (Beno & Irawan, 2019). Berikut adalah kriteria penentuan nilai F yang dihitung adalah sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dikatakan hipotesis diterima.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dikatakan hipotesis ditolak.

Terdapat dua karakteristik uji F, berdasarkan signifikannya. Yaitu:

- 1) Terdapat nilai signifikan $< 0,05$ memiliki arti hipotesis diterima.
- 2) Terdapat nilai signifikan $> 0,05$ memiliki arti hipotesis ditolak.

Untuk menentukan F tabel dalam uji F maka rumus yang digunakan, ialah sebagai berikut:

$$df_1 = k - 1$$

$$df_2 = n - k - 1$$

Keterangan:

df = derajat kebebasan (*degree freedom*)

k = jumlah variable

n = jumlah responden

3.5.4 Uji Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menetapkan besarnya pengaruh dari suatu Variable Independen (X) terhadap Variabel Dependen (Y) secara parsial. Berikut ini adalah rumus yang digunakan untuk menentukan Koefisien Determinasi Parsial:

$$Kd = B \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan :

B = Beta (*nilai standarized coefficients*).

Zero One = Matrix korelasi variable bebas dengan variable terikat.

Apabila :

- a. $Kd = 0$, berarti memiliki pengaruh X terhadap Y lemah
- b. $Kd = 1$, berarti memiliki pengaruh yang kuat

3.5.5 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh X_1 (Motivasi Kerja) dan X_2 (Disiplin Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan), umumnya dinyatakan dalam bentuk persen (%). Berikut ini adalah rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien determinasi:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd : koefisien determinasi

r^2 : koefisien korelasi

Keterangan:

- a. Jika Kd nol (0), maka memiliki pengaruh variable independen variable dependen lemah.
- b. Jika Kd satu (1), memiliki pengaruh variable independen terhadap variable dependen kuat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan survei data yang terdiri dari beberapa pertanyaan, seperti misalnya pada variable motivasi (X1) terdapat 6 pertanyaan, disiplin kerja (X2) terdapat 6 pertanyaan, dan 6 pertanyaan juga pada variable kinerja karyawan (Y). Kuesioner yang dibagikan kepada 52 orang responden pegawai di PT. Fajarindo Faliman Zipper, Tangerang. Deskripsi data yang digunakan untuk penelitian meliputi: profil responden berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan terakhir.

4.1.1 Karakteristik Responden

Pada karakteristik responden yang dibutuhkan ada jenis kelamin, umur, jabatan, pendidikan terakhir, dan masa kerja:

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada karakteristik responden ini diambil berdasarkan jenis kelamin responden. Jenis kelamin dikelompokkan menjadi 2 yaitu pria dan wanita.

Tabel IV.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	17	32,7%
Perempuan	35	67,3%
Jumlah	52	100%

Sumber: Data primer pegawai PT. Fajarindo Faliman Zipper

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa 17 (32,7%) responden adalah laki-laki, sementara 35 (67,3%) responden adalah perempuan.

2. Berdasarkan Usia

Karakteristik ini diambil berdasarkan usia responden, bertujuan untuk mengetahui identitas responden berdasarkan usia.

Tabel IV.2
Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
20 – 30 tahun	1	1,9%
31 – 40 tahun	9	17,3%
41 – 50 tahun	17	32,7%
>50 tahun	25	48,1%
Jumlah	52	100%

Sumber: Data primer pegawai PT. Fajarindo Faliman Zipper

Pada tabel di atas menunjukkan profil umur responden dari 20-30 tahun sebanyak 1 orang (1,9%), pada usia 31-40 tahun sebanyak 9 orang (17,3%), pada usia responden 41-50 tahun sebanyak 17 orang (32,7%), sedangkan usia responden >50 tahun sebanyak 25 orang (48,1).

3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel IV.3
Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
SMP	17	32,7%
SMA	30	57,7%
D3	1	1,9%

S1	4	7,7%
Jumlah	52	100%

Sumber: Data primer pegawai PT. Fajarindo Faliman Zipper

Dapat ditentukan dari tabel di atas bahwa, pendidikan terakhir pegawai pada tingkat SMP sebanyak 17 orang (32,7%), sedangkan pada pegawai lulusan SMA sebanyak 30 orang (57,7%), pada lulusan D3 hanya sebanyak 1 orang (1,9%), dan pada tingkat S1 sebanyak 4 orang (7,7%).

4. Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel IV.4
Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
<5 tahun	1	1,9%
5-10 tahun	5	9,6%
11-20 tahun	17	32,7%
>21 tahun	29	55,8%
Jumlah	52	100%

Sumber: Data primer pegawai PT. Fajarindo Faliman Zipper

Dapat dilihat pada tabel di atas, lama bekerja seorang pegawai <5 tahun sebanyak 1 orang (1,9%), pada usia lama bekerja 5-10 tahun sebanyak 5 orang (9,6%), sedangkan pada lama kerja 11-20 tahun sebanyak 17 orang (32,7%), dan pada usia kerja >21 tahun sebanyak 29 orang (55,8%).

4.1.2 Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini ada dua jenis variabel yang diteliti. Ada variabel bebas ada Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2), dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Untuk mendeskripsikannya dan menguji pengaruh variabel bebas dan

terikat maka pada bagian ini akan disajikan variable data yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner dan mendapatkan 52 responden. Berikut ini jawaban dari responden:

1. Deskripsi jawaban responden pada variable Motivasi (X1)

Berdasarkan jawaban responden pada variable motivasi, berikut jawaban responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel IV.5
Berdasarkan Jawaban Responden Pada Variable Motivasi

Pernyataan	SS		S		RR		TS		STS		Total Responden	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1	23	44.2%	29	55.8%	0	0%	0	0%	0	0%	52	100%
X1.2	24	46.2%	28	53.8%	0	0%	0	0%	0	0%	52	100%
X1.3	26	50%	26	50%	0	0%	0	0%	0	0%	52	100%
X1.4	15	28.8%	36	69.2%	1	1.9%	0	0%	0	0%	52	100%
X1.5	19	36.5%	31	59.6%	2	3.8%	0	0%	0	0%	52	100%
X1.6	18	34.6%	34	65.4%	0	0%	0	0%	0	0%	52	100%

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui pada pertanyaan pertama (X1.1) dengan pertanyaan mampu mencapai target kerja degan jawaban terbanyak sejumlah 23 responden menjawab sangat setuju dengan perolehan (44.2%), lalu pada jawaban setuju diisi oleh 29 responden dengan perolehan (55.8%). Selanjutnya, pada pertanyaan (X1.2) dengan pertanyaan bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab dengan jawaban sangat setuju sebanyak 24 responden dengan perolehan (46.2%). Lalu, pada jawaban setuju diperoleh 28 responden dengan presentase perolehan sebesar (53.8%). Kemudian, pada pertanyaan (X1.3) dengan pertanyaan memiliki

hubungan baik dengan rekan kerja dijawab oleh 26 responden menjawab sangat setuju dan diperoleh (50%), lalu sebanyak 26 responden menjawab setuju dengan perolehan (50%). Pada pertanyaan (X1.4) dengan pertanyaan perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya, diisi sebanyak 15 responden menjawab sangat setuju dengan perolehan (28.8%), disusul oleh jawab setuju diisi sebanyak 36 responden dengan perolehan (69.2%), dan sebanyak 1 orang menjawab ragu-ragu dengan perolehan (1.9%). Lalu, pada pertanyaan (X1.5) dengan pertanyaan rekan kerja dan atasan menghargai, diperoleh 19 responden menjawab sangat setuju dengan perolehan (36.5%), selanjutnya sebanyak 31 orang mengisi setuju dengan perolehan (59.6%), dan sebanyak 2 orang menjawab ragu-ragu dengan perolehan (3.8%). Pada pernyataan (X1.6) dengan pertanyaan dorongan dari dalam diri untuk bekerja keras, diperoleh 18 responden menjawab sangat setuju dengan perolehan (34.6%), kemudian pada jawaban setuju diisi oleh 34 responden dengan perolehan (65.4%).

Berdasarkan tabel variable (X1), diketahui bahwa pertanyaan paling banyak, mayoritas diisi oleh responden setuju dengan pertanyaan selama bekerja perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja dengan total 36 responden (69.2%).

2. Deskripsi jawaban responden pada variable Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan jawaban responden pada variable disiplin kerja, berikut jawaban responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel IV.6
Berdasarkan Jawaban Responden Pada Variable Disiplin Kerja

Pernyataan	SS		S		RR		TS		STS		Total Responden	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X2.1	19	36.5%	32	61.5%	1	1.9%	0	0%	0	0%	52	100%

X2.2	25	48.1%	27	51.9%	0	0%	0	0%	0	0%	52	100%
X2.3	21	40.4%	31	59.6%	0	0%	0	0%	0	0%	52	100%
X2.4	21	40.4%	31	59.6%	0	0%	0	0%	0	0%	52	100%
X2.5	19	36.5%	32	61.5%	1	1.9%	0	0%	0	0%	52	100%
X2.6	18	34.6%	34	65.4%	0	0%	0	0%	0	0%	52	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh pertanyaan (X2.1) dengan pertanyaan tiba dan pulang tepat waktu diperoleh 19 responden menjawab sangat setuju dengan perolehan presentase (36.5%), lalu sebanyak 32 responden menjawab setuju dengan perolehan (61.5%) dan pada jawaban ragu-ragu sebanyak 1 responden dengan perolehan (1.9%). Pada pertanyaan (X2.2) dengan pertanyaan taat dan patuh terhadap peraturan perusahaan diperoleh 25 responden menjawab sangat setuju dengan perolehan presentase (48.1%), selanjutnya pada jawaban setuju diperoleh 27 responden dengan presentase (51.9%). Kemudian, pada pertanyaan (X2.3) dengan pertanyaan menggunakan seragam dan alat safety yang sesuai diperoleh 21 responden menjawab sangat setuju dengan perolehan (40.4%), lalu sebanyak 31 responden menjawab setuju dengan perolehan (59.6%). Pada pertanyaan (X2.4) dengan pertanyaan menggunakan fasilitas kantor dengan baik, diisi sebanyak 21 responden menjawab sangat setuju dengan perolehan (40.4%), disusul sebanyak 31 responden menjawab setuju dengan perolehan (59.6%). Pada pertanyaan (X2.5) dengan pertanyaan tidak pernah melanggar kode etik perusahaan, didapatkan 19 responden menjawab sangat setuju dengan perolehan (36.5%), lalu sebanyak 32 responden menjawab setuju dengan perolehan presentase sebesar (61.5%) dan sebanyak 1 orang menjawab ragu-ragu dengan presentase (1.9%). Kemudian pada pertanyaan (X2.6) dengan pertanyaan mempertanggung jawabkan pekerjaan,

diperoleh sebanyak 18 responden menjawab sangat setuju dengan perolehan (34.6%), disusul sebanyak 34 responden menjawab setuju dengan perolehan presentase sebesar (65.4%).

Dapat disimpulkan pada variable kedua, pada pertanyaan (X2.6) dengan jawaban sebanyak 34 responden (65.4%) setuju dengan dengan pertanyaan mempertanggung jawabkan segala pekerjaan yang dikerjakan dengan nilai tertinggi.

3. Deskripsi jawaban responden pada variable Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan jawaban responden pada variable disiplin kerja, berikut jawaban responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel IV.7
Berdasarkan Jawaban Responden Pada Variable Kinerja Karyawan

Pernyataan	SS		S		RR		TS		STS		Total Responden	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y1	16	30.8%	36	69.2%	0	0%	0	0%	0	0%	52	100%
Y2	14	26.9%	37	71.2%	1	1.9%	0	0%	0	0%	52	100%
Y3	18	34.6%	34	65.4%	0	0%	0	0%	0	0%	52	100%
Y4	18	34.6%	34	65.4%	0	0%	0	0%	0	0%	52	100%
Y5	19	36.5%	33	63.5%	0	0%	0	0%	0	0%	52	100%
Y6	19	36.5%	32	61.5%	1	1.9%	0	0%	0	0%	52	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, pada pertanyaan (Y1) dengan pertanyaan bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan diperoleh 16 responden menjawab sangat setuju dengan perolehan (30.8%), disusul dengan jawaban setuju diisi oleh 36 responden dengan perolehan (69.2%). Kemudian pada pertanyaan (Y2) dengan pertanyaan mengatasi permasalahan yang muncul saat bekerja, diperoleh 14

responden menjawab sangat setuju dengan perolehan (26.9), lalu terdapat 37 responden menjawab setuju dengan perolehan (71.2%) dan sebanyak 1 responden menjawab ragu-ragu dengan perolehan (1.9%). Pada pertanyaan (Y3) dengan pertanyaan mengerjakan pekerjaan dengan teliti diisi oleh 18 responden menjawab sangat setuju dengan perolehan presentase (34.6%), disusul dengan 34 responden menjawab setuju dengan perolehan (65.4%). Pada pertanyaan (Y4) dengan pertanyaan menggunakan waktu bekerja secara efektif dan efisien, di dapatkan 18 responden dengan perolehan (34.6%), lalu sebanyak 34 responden menjawab setuju dengan perolehan (65.4%). Kemudian pada pertanyaan (Y5) dengan pertanyaan mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan maupun dalam pengawasan atasan, di dapatkan sebanyak 19 responden mengisi sangat setuju dengan perolehan (36.5%), disusul oleh 33 responden menjawab setuju dengan perolehan presentase (63.5%). Pada pertanyaan (Y6) dengan pertanyaan mampu bekerja sesuai dengan bidang pekerjaan, diperoleh sebanyak 19 responden menjawab sangat setuju dengan presentase (36.5%), lalu pada jawaban setuju diperoleh 32 responden dengan perolehan (61.5%) dan pada jawaban ragu-ragu terdapat 1 responden dengan perolehan (1.9%).

Dapat disimpulkan pada variable ketiga, pada pertanyaan (Y2) dengan jawaban sebanyak 37 responden (71.2%) setuju dengan dengan pertanyaan mengatasi permasalahan yang muncul saat bekerja.

4.2 Uji Kualitas Data

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dipakai untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner, Uji validitas ini dihitung dengan alat bernama SPSS versi 29. Jika r hitung $>$ r tabel maka variable dikatakan valid.

Tabel IV.8

Uji Validitas Variable Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

Variable	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Motivasi	X1.1	0,783	0,273	Valid
	X1.2	0,840	0,273	Valid
	X1.3	0,809	0,273	Valid
	X1.4	0,790	0,273	Valid
	X1.5	0,732	0,273	Valid
	X1.6	0,748	0,273	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0,663	0,273	Valid
	X2.2	0,872	0,273	Valid
	X2.3	0,761	0,273	Valid
	X2.4	0,794	0,273	Valid
	X2.5	0,883	0,273	Valid
	X2.6	0,802	0,273	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,802	0,273	Valid
	Y2	0,743	0,273	Valid
	Y3	0,865	0,273	Valid

	Y4	0,882	0,273	Valid
	Y5	0,771	0,273	Valid
	Y6	0,863	0,273	Valid

Sumber: olah data SPSS 29 2024

4.2.2 Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini memakai uji reliabilitas dari instrumen setiap variable yang digunakan. Uji reliabilitas dilakukan dengan bertujuan untuk mengukur konsistensi dan kestabilan pertanyaan pada kuesioner. Untuk dapat mengetahui data instrumen reliabel yakni dengan menggunakan nilai *alpha cronbach* > 0,6. Maka dinyatakan reliabel. Hasil pengujian ini menggunakan alat uji berupa SPSS versi 29. Berikut ini hasil dari uji reliabilitas:

Tabel IV.9

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,873	6

Tabel IV.10

Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,884	6

Tabel IV.11
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,903	6

Sumber: Olah data SPSS versi 29 (2024)

Berdasarkan dari hasil pengujian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa setiap variable memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Dapat disimpulkan dari variable X1, X2, dan Y dinyatakan reliable.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Pada pengujian ini menggunakan berbagai cara dalam uji normalitas, seperti menggunakan Kolmogorov Smirnov, Histogram dan P-P Plot.

Tabel IV.12

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		52	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	1,48849303	
Most Extreme Differences	Absolute	,110	
	Positive	,109	
	Negative	-,110	
Test Statistic		,110	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,169	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	,115	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,107
		Upper Bound	,123

a. Test distribution is Normal.

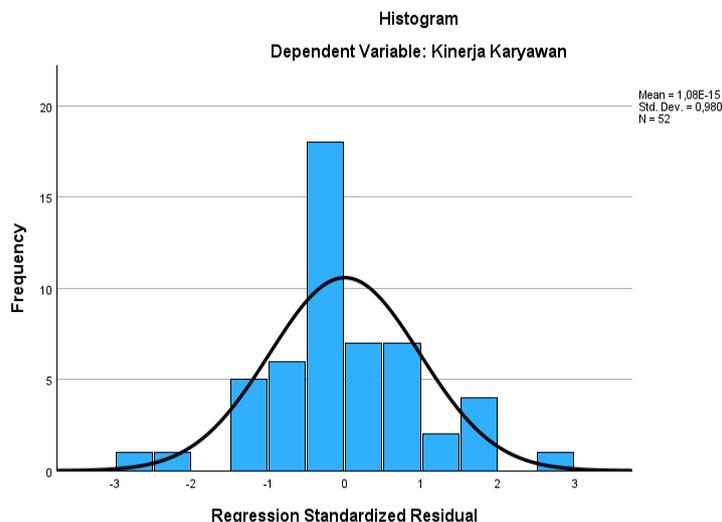
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Olah data SPSS versi 29 2024

Berdasarkan tabel diatas, di dapatkan Asymp. Sig (2-tailed) sebesar $0,169 > 0,05$, sehingga diperoleh hasil yang berdistribusi normal.

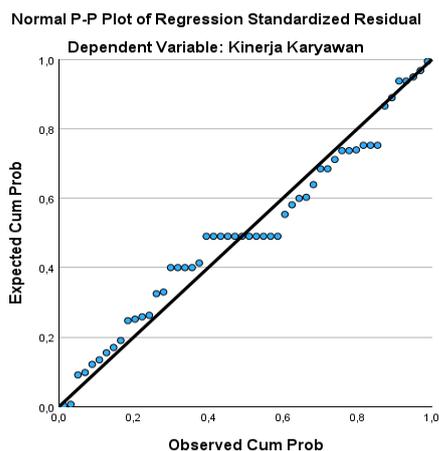


Gambar IV.1

Histogram

Sumber: Olah data SPSS versi 29 2024

Pada gambar IV.7 di atas dapat dilihat berbentuk seperti lonceng terbalik yang dapat dikatakan data berdistribusi normal.



Gambar IV.2

P-P Plot

Sumber: Olah data SPSS versi 29 2024

Dapat dilihat pada tabel IV.8 gambar P-P Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya, maka dapat disimpulkan bahwa model ini berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Tabel IV.13

Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4,328	2,470		1,752	,086		
	Motivasi Kerja	,347	,156	,345	2,233	,030	,331	3,020
	Disiplin Kerja	,474	,154	,475	3,076	,003	,331	3,020

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS versi 29 2024

Berdasarkan dari hasil Uji Multikolinearitas diatas, dapat disimpulkan bahwa pada variable Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai *tolerence* sebesar $0,331 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $3,020 < 10,00$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas pada variable Motivasi dan Disiplin Kerja.

4.3.3 Uji Heterokedastisitas

Tabel IV.14

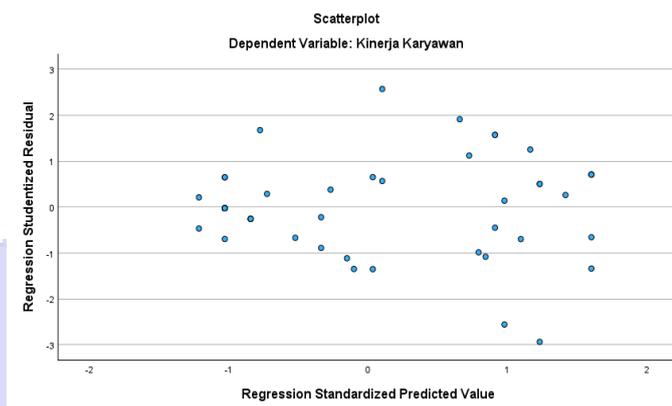
Uji Heterokedastisitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	-4,750	1,507	
Motivasi Kerja	,100		,095	,228	1,051	,298
Disiplin Kerja	,121		,094	,279	1,284	,205

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Olah data SPSS versi 29 2024

Berdasarkan uji heteroskedastisitas diatas yang mempunyai nilai signifikan motivasi kerja sebesar $0,298 >$ dari $0,05$ dan untuk variable disiplin kerja $0,205 >$ dari $0,05$. Dapat disimpulkan bahwa pada variable motivasi kerja dan disiplin kerja tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV.3
Grafik Scatterplot

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 29 2024

Pada uji heterokedastisitas digunakan juga untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dengan menggunakan grafik *Scatterplot*. Dan untuk melihat nilai prediksi variable terikat (dependen) dengan menggunakan ZPERD dengan residualnya SRESID.

Dapat dilihat berdasarkan gambar 4.3 dapat disimpulkan bahwa grafik tersebut menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0 dan tidak membentuk pola tertentu. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada hasil data tersebut.

4.4 Pengujian Hipotesis

4.4.1 Uji T

Uji T digunakan untuk melihat pengaruh pada variable bebas terhadap variable terkait. Berikut ini adalah Uji T yang sudah dilakukan dalam pengujian ini:

Tabel IV.15

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,328	2,470		1,752	,086
	Motivasi Kerja	,347	,156	,345	2,233	,030
	Disiplin Kerja	,474	,154	,475	3,076	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data di SPSS versi 29 2024

Kesimpulan:

1. Pada variable Motivasi Kerja nilai t hitung $2,233 > t$ tabel $2,010$ dengan nilai signifikan $0,030 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa pada variable Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka H1 diterima dan H0 ditolak.
2. Pada variable Disiplin Kerja memiliki nilai t hitung $3,076 > t$ tabel $1,677$ dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variable Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, berarti H1 diterima dan H0 ditolak.

4.4.2 Uji F

Tabel IV.16

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	178,927	2	89,463	38,795	<,001 ^b
	Residual	112,996	49	2,306		
	Total	291,923	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Olah data SPSS versi 29 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan pada tabel 4.10 uji F (Simultan) diketahui bahwa nilai signifikan $<0,001 < 0,05$. Pada nilai F hitung $38,795 > F$ tabel 3,18. Maka pada variable Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan sehingga H1 diterima dan H0 ditolak.

4.5 Uji Koefisien Determinasi

4.5.1 Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel IV.17

Uji Koefisien Determinasi Parsial Motivasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,734 ^a	,538	,529	1,64208

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Olah data SPSS versi 29 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,538 atau 53,8% menunjukkan bahwa variable X1 atau indikator Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 53,8%.

Tabel IV.18
Uji Koefisien Determinasi Parsial Disiplin Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,757 ^a	,574	,565	1,578

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Olah data SPSS versi 29 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,574 atau 57,4% menunjukkan bahwa variable X2 atau indikator Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 57,4%.

4.5.2 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel IV.19
Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,783 ^a	,613	,597	1,51857

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Olah data SPSS versi 29 2024

Diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,597 atau 59,7% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara variable Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,597 atau 59,7 %. Maka dapat diketahui sisanya sebesar 40,3% dipengaruhi oleh variable lain.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

4.6.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Pada variable Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil t_{hitung} sebesar $2,233 > t_{tabel}$ 2,010 pada hasil uji signifikan $0,030 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial pada variable Motivasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka H0 ditolak dan H1 diterima. Yang berarti terdapat pengaruh secara positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fajarindo Faliman Zipper.

Didukung penelitian terdahulu (Purnamasari & Suharto, 2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. SGI. Dan juga didukung penelitian (Prasetiyo et al., 2021) menyatakan pada variable motivasi berpengaruh signifikan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (persero) provinsi Riau.

4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3,076 > 2,010$) dengan nilai signifikan t_{hitung} $0,003 < 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variable Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka H0 ditolak dan H1 diterima. Yang menunjukkan hasil bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fajarindo Faliman Zipper.

Didukung dari penelitian milik (Wanta et al., 2022), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Kantor

Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara. Demikian juga pada penelitian terdahulu (Wayan & Ayu, 2022) mendukung penelitian ini dengan menyatakan, variable disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada Biro BAMAKERMAS Universitas Warmedewa.

4.6.3 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) menggunakan hasil uji f pada tabel yang diperoleh hasil $38,795 > 3,19$ dan nilai signifikan sebesar $<0,001$. Dapat disimpulkan bahwa variable Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan, jadi H1 diterima H0 ditolak.

Dengan didukung penelitian terdahulu (Antika, 2021), menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 59,7% dan sisanya sebesar 40,3% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Dan pada penelitian lain milik (Sadat et al., 2020), menyatakan variable disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

4.7 Implikasi Penelitian

Berikut adalah hasil dari pembahasan diatas, maka implikasi penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variable Motivasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variable Kinerja Karyawan, yang berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi dalam bekerja maka akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Maka, pada

PT. Fajarindo Faliman Zipper jika ingin meningkatkan kinerja pegawai maka perlu melihat sejauh mana pegawai mendapat dorongan untuk menjadikan motivasi dalam bekerja.

2. Pada variable Disiplin Kerja menunjukkan bahwa memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Fajarindo Faliman Zipper berarti disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Disiplin kerja sangat berpengaruh bagi perusahaan karena merupakan sifat dan kesadaran yang harus dimiliki setiap karyawan agar bekerja sesuai dengan peraturan dan norma-norma dalam perusahaan.

4.8 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pelaku peneliti selanjutnya agar memperoleh hasil yang baik. Berikut ini adalah beberapa keterbatasan yang dihadapi sebagai berikut:

1. Terdapat kesulitan karena waktu yang diberikan terbatas dan keterbatasan peneliti.
2. Objek yang diizinkan oleh perusahaan untuk melakukan penelitian hanya sedikit.
3. Pada penelitian ini memakai dua variable independen terhadap variable dependen yaitu: Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja (variable independen) terhadap Kinerja Karyawan (variable dependen). Ada variable independen lain yang dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh terhadap variable kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fajarindo Faliman Zipper, Tangerang. Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian menyatakan terdapat adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan. Telah didapatkan hasil t hitung $2,233 > t$ tabel $2,010$ dengan nilai signifikan $0,030 < 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pada variable Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di dapatkan dari hasil pengujian dengan nilai t hitung $3,076 > t$ tabel $2,010$ dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial memiliki pengaruh antara variable Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variable Kinerja Karyawan.
3. Pada hasil yang diperoleh dari uji f diperoleh f hitung $38,795 > f$ tabel $3,18$ dengan nilai signifikan $<0,001 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variable Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak.

5.2 Saran

Dalam penelitian ini peneliti menyadari masih adanya kekurangan di dalam penelitian ini, oleh karena itu, peneliti memberikan sedikit saran yang digunakan untuk bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya. Berikut ini adalah saran yang dapat diberikan:

1. Bagi perusahaan

Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fajarindo Faliman Zipper sudah bagus, hanya saja pada motivasi kerja masih banyak pegawai yang kurang termotivasi dalam bekerja sehingga ada pekerjaan yang tidak mencapai target, sehingga perusahaan melakukan pembinaan bagi karyawan yang kurang termotivasi dalam bekerja agar bisa memperbaiki kinerjanya.

2. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Dimohon agar mengganti variable atau menambahkan variable bebas yang lain untuk diuji atau mencari tahu apakah ada variable lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Diharapkan untuk dapat menyebarluaskan responden atau membuat banyak responden atau mencari perusahaan yang memungkinkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, L. M., & Winarno, A. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK NEGARA INDONESIA (Persero), Tbk CABANG RENGAT. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(3), 369–376. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i3.363>
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Inkubis : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 110–126. <https://doi.org/10.36418/ink.v1i2.19>
- Agho, S. E., & Hardianto, W. T. (2019). *JISIP : Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. 8(2), 20–25.
- Albab, J. U. (2019). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP*. 23(1).
- Amin, N. F., Garancang, S., Abunawas, K., Makassar, M., Negeri, I., & Makassar, A. (2023). *PENDAHULUAN Penelitian merupakan proses kreatif untuk mengungkapkan suatu gejala melalui cara tersendiri sehingga diperoleh suatu informasi . Pada dasarnya , informasi tersebut merupakan jawaban atas masalah-masalah yang dipertanyakan sebelumnya . Oleh ka.* 14(1), 15–31.
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojoya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 797–804.
- Angesty, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Indo Acidatama Tbk. *Jurnal Bina Manjemen*, 8(1), 96–115.
- Anjani, A. (2019). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(1), 1–10.
- Antika, N. D. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PTPN X Sugar Factory Lestari Kertosono menimbulkan seman.* 12(2), 99–108.
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>

- Beno, J., & Irawan, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo Ii Teluk Bayur Padang. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 20(1), 61–74. <https://doi.org/10.33556/jstm.v20i1.218>
- Effendi, M., & Yogie, F. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(1), 88–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v1i1.654>
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). *Jurnal Inovasi Penelitian*. 1(9).
- Fazira, E., & M.Khoiri. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sicepat Ekspres Batam. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 947–954.
- Herawati, N., Hidayat, A., & Citra Penggalih, B. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 258 Jakarta Timur. *Akrab Juara : Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 7(2), 44. <https://doi.org/10.58487/akrabjuara.v7i2.1821>
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>
- Idrus, I., Hakim, H., & Kamaruddin, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Industrial Engineering and Management (JUST-ME)*, 2(02), 46–52. <https://doi.org/10.47398/justme.v2i02.17>
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*, 143, 16–25.
- Larasati, P. M. A. (2019). *Pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Larasati, P. M. A. (2019). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.*
- Martha, L., & Miawan Putra, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang. *Jurnal Pundi*, 4(1), 71–82. <https://doi.org/10.31575/jp.v4i1.227>
- Mawardi, M. (2019). Rambu-rambu Penyusunan Skala Sikap Model Likert untuk Mengukur Sikap Siswa. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 9(3), 292–304. <https://doi.org/10.24246/j.js.2019.v9.i3.p292-304>
- Mulang, H. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 7(2), 324–341.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>

- Nazir, A. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Mustika Nusantara*. 3(1), 150–169.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1). <https://doi.org/10.33059/jseb.v10i1.1125>
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Purnamasari, W., & Suharto, M. F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan. *IQTISHADequity Jurnal MANAJEMEN*, 3(1), 187. <https://doi.org/10.51804/iej.v3i1.928>
- Rodin, R., Retnowati, D. A., & Sasmita, Y. P. (2021). Manajemen Perpustakaan Sekolah (Studi pada Perpustakaan Ceria SMA N 1 Rejang Lebong). *THE LIGHT: Journal of Librarianship and Information Science*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.20414/light.v1i1.4352>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 9(1), 23–29.
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang*, 11(1), 52–65. <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v11i1.338>
- Sukmawati, E., Ratnasari, sri langgeng, & Zulkifli. (2020). *KINERJA KARYAWAN THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE , COMMUNICATION , TRAINING , WORK ETHOS , AND INDIVIDUAL CHARACTERISTICS ON PENDAHULUAN* Salah satu peran yayasan sosial adalah memberikan layanan kepada masyarakat dimana yayasan tersebut berkhidmat . *Din*. 9(3), 461–479.
- Susanti, F., & Aesah, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervennng pada PT. Rakha Gustiawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 101–104. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.150>
- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 342–359. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2166>
- Utama, T., Ivone, Han, W. P., Berluidaham, B., & Megawati. (2019). Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Dinamika Lubsindo Utama Medan. *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 96–98. <http://seminar-id.com/prosiding/index.php/sainteks/article/view/131>
- Wachidah, L. N., & Luturlean, B. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 44–62. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp51-57>

- Wanta, F. T., Trang, I., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA*, 10(1), 113–122.
- Wayan, N., & Ayu, C. (2022). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan pada Biro Bamakermas , Universitas Warmadewa*. 21(September).
- Wulandari, D., & Suwardana, O. (2020). Perbedaan Hasil Belajar Matematika Siswa melalui Media Penilaian Berbasis Online Menggunakan Aplikasi Quizizz dan Google Form pada Materi Matriks. *Jurnal Stkip Kusuma Negara*, 115. <http://jurnal.stkipkusumanegara.ac.id/index.php/semnara2020/article/view/478>
- Yoga, D., Yulianto, A., Indriyani, A., Setiadi, R., & Khojin, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes. *Journal Economics and Management (JECMA)*, 1(1), 1–13. <http://jurnal.umus.ac.id/index.php/jecma>
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 1–13. <http://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/view/1153/941>



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Biodata Mahasiswa

Nim : 64201377
Nama Lengkap : Febi Dwi Pangestuti
Tempat/Tanggal Lahir: Jakarta, 25 Februari 2002
Alamat Lengkap : Jl. Warung Gantung Rt 015 Rw 06, Kecamatan Kalideres, Kelurahan Kalideres, Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta. Kode pos 11843.

II. Pendidikan

a. Formal

1. SD Negeri Kalideres 06 Pagi, lulus tahun 2014
2. SMP Negeri 225 Jakarta, lulus tahun 2017
3. SMK Muhammadiyah 13 Jakarta, lulus tahun 2020

III. Riwayat Pengalaman Berorganisasi / Pekerjaan

1. Pernah PKL di PT. Tirta Investama pada tahun 2023
2. Pernah melakukan riset sambil bekerja satu bulan di PT. Fajarindo Faliman Zipper, Tangeang pada tahun 2024

Jakarta, 26 Juni 2024



UNIVERSITAS Febi Dwi Pangestuti

DOKUMENTASI



ORIGINALITY REPORT

15%
SIMILARITY INDEX

13%
INTERNET SOURCES

9%
PUBLICATIONS

9%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1%
2	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
3	Submitted to Universitas Ibn Khaldun Student Paper	1%
4	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
5	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1%
6	Submitted to Universitas PGRI Palembang Student Paper	1%
7	jurnal.portalpublikasi.id Internet Source	1%
8	www.scribd.com Internet Source	<1%
9	repository.umsu.ac.id Internet Source	<1%



Hasil Uji Data Dengan SPSS versi 29

A. Uji Validitas

Variable	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Motivasi Kerja	X1.1	0,783	0,273	Valid
	X1.2	0,840	0,273	Valid
	X1.3	0,809	0,273	Valid
	X1.4	0,790	0,273	Valid
	X1.5	0,732	0,273	Valid
	X1.6	0,748	0,273	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0,663	0,273	Valid
	X2.2	0,872	0,273	Valid
	X2.3	0,761	0,273	Valid
	X2.4	0,794	0,273	Valid
	X2.5	0,883	0,273	Valid
	X2.6	0,802	0,273	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,802	0,273	Valid
	Y2	0,743	0,273	Valid
	Y3	0,865	0,273	Valid
	Y4	0,882	0,273	Valid
	Y5	0,771	0,273	Valid
	Y6	0,863	0,273	Valid

Sumber: olah data SPSS 29 2024

B. Uji Reabilitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,873	6

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,884	6

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,903	6

No	Variable	Cronbach Alpha	Hasil
1.	Motivasi Kerja (X1)	0,873	Reliable
2.	Disiplin Kerja (X2)	0,884	Reliable
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,903	Reliable

Sumber: Olah data SPSS versi 29 (2024)

C. Uji Normalitas

Tabel 4.12
Uji Normalitas

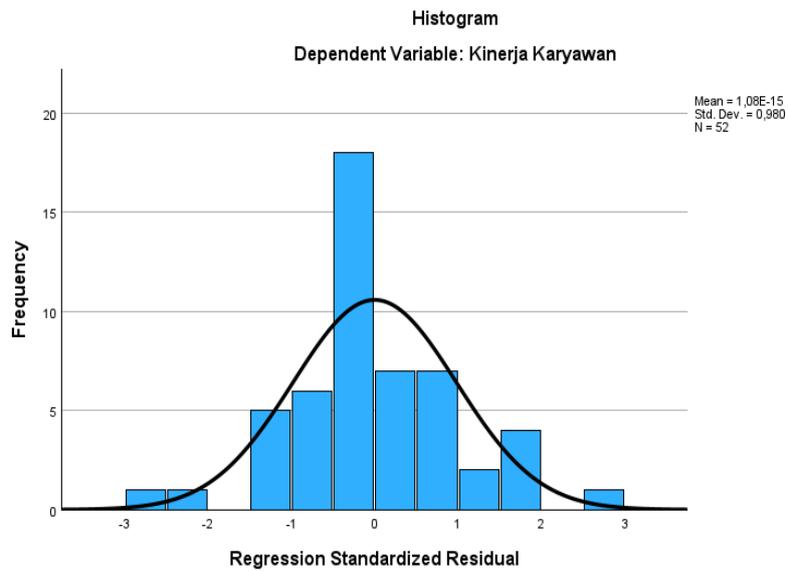
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		52	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	1,48849303	
Most Extreme Differences	Absolute	,110	
	Positive	,109	
	Negative	-,110	
Test Statistic		,110	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,169	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	,115	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,107
		Upper Bound	,123

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

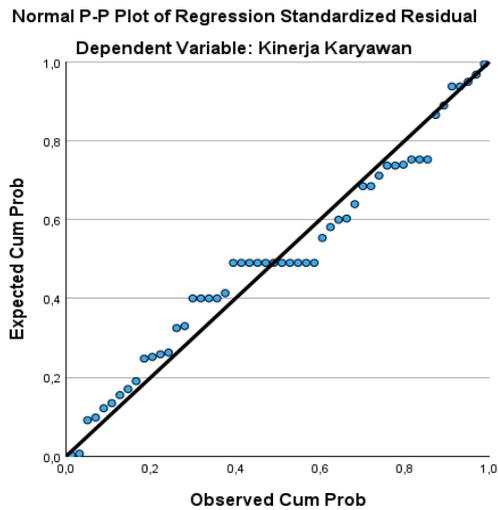
Sumber: Olah data SPSS versi 29 2024

Gambar 4.1
Histogram



Sumber: Olah data SPSS versi 29 2024

Gambar 4.2
P-P Plot



Sumber: Olah data SPSS versi 29 2024

D. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.13
Uji Heterokedastisitas

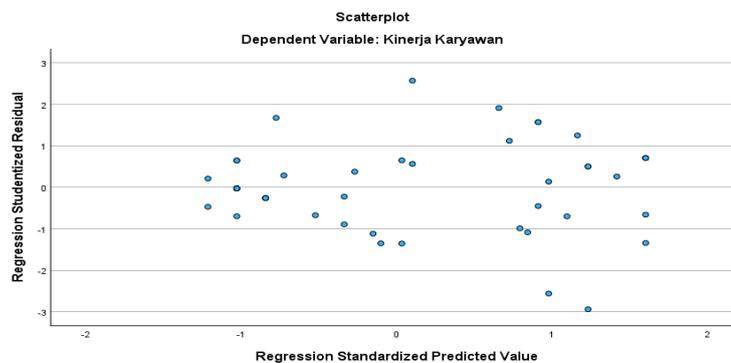
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,750	1,507		-3,152	,003
	Motivasi Kerja	,100	,095	,228	1,051	,298
	Disiplin Kerja	,121	,094	,279	1,284	,205

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Olah data SPSS versi 29 2024

Gambar 4.3
Grafik Scatterplot



Sumber: data diolah dengan SPSS versi 29 2024

E. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,328	2,470		1,752	,086		
	Motivasi Kerja	,347	,156	,345	2,233	,030	,331	3,020
	Disiplin Kerja	,474	,154	,475	3,076	,003	,331	3,020

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS versi 29 2024

F. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.15
Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,328	2,470		1,752	,086
	Motivasi Kerja	,347	,156	,345	2,233	,030
	Disiplin Kerja	,474	,154	,475	3,076	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS versi 29 2024

G. Uji T

Tabel 4.16
Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,328	2,470		1,752	,086
	Motivasi Kerja	,347	,156	,345	2,233	,030
	Disiplin Kerja	,474	,154	,475	3,076	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data di SPSS versi 29 2024

H. Uji F

Tabel 4.17
Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	178,927	2	89,463	38,795	<,001 ^b
	Residual	112,996	49	2,306		
	Total	291,923	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Olah data SPSS versi 29 2024

I. Uji Koefisien Determiasi Parsial

Tabel 4.18

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,734 ^a	,538	,529	1,64208

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Olah data SPSS versi 29 2024

Tabel 4.19

Uji Koefisien Determinasi Parsial Disiplin Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,757 ^a	,574	,565	1,578

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Olah data SPSS versi 29 2024

J. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 4.20

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,783 ^a	,613	,597	1,51857

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Olah data SPSS versi 29 2024

16:49

docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdTV



Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fajarindo Faliman Zipper, Tangerang

Sebelumnya saya ucapkan terima kasih kepada bapak/ibu yang sudah bersedia menjadi responden saya. Saya Febi Dwi Pangestuti dari Universitas Bina Sarana Informatika. Kuesioner ini saya buat untuk saya melakukan pengumpulan data guna bahan skripsi saya. Saya mohon kepada bapak/ibu untuk ketersediaannya mengisi kuesioner ini dengan jujur. Atas jawaban ya bapak/ibu berikan saya ucapkan terima kasih.

16:49

Petunjuk pengisian:
 SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 RR : Ragu-Ragu
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

febidwi756@gmail.com [Ganti akun](#)
 Tidak dibagikan

Jenis Kelamin

Laki-laki
 Perempuan

Usia

20-30 tahun
 31-40 tahun
 41-50 tahun
 >50 tahun

41-50 tahun
 >50 tahun

Lama Bekerja

< 5 tahun
 5-10 tahun
 11-20 tahun
 > 20 tahun

Pendidikan Terakhir

SMP
 SMA
 D3
 S1

[Berikutnya](#) [Kosongkan formulir](#)

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google. [Lainnya](#)
 Penyalahgunaan - Persyaratan Layanan - Kebijakan Privasi

Motivasi Kerja (X1)

Saya merasa ada rasa puas tersendiri apabila mampu mencapai target kerja

Sangat Setuju
 Setuju
 Ragu-ragu
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab

Sangat Setuju
 Setuju
 Ragu-ragu
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

16:49

Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja

- Sangat Setuju
- Setuju
- Ragu-ragu
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Selama saya bekerja perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya

- Sangat Setuju
- Setuju
- Ragu-ragu
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya merasa rekan kerja dan atasan saya

16:49

Saya merasa rekan kerja dan atasan saya menghargai saya karena kelebihan dan hal-hal positif yang saya lakukan di lingkungan kerja

- Sangat Setuju
- Setuju
- Ragu-ragu
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Dorongan dari dalam diri untuk bekerja keras untuk memperlihatkan prestasi kerja yang baik

- Sangat Setuju
- Setuju
- Ragu-ragu
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Kembali Berikutnya Kosongkan formulir

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google. [Laporkan Penyalahgunaan](#) - [Persyaratan Layanan](#) - [Kebijakan Privasi](#)

Google Formulir

16:50

Disiplin Kerja (X2)

Saya selalu tiba dan pulang tepat waktu

- Sangat Setuju
- Setuju
- Ragu-ragu
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya taat dan patuh terhadap peraturan perusahaan

- Sangat Setuju
- Setuju
- Ragu-ragu
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

16:50

Saya menggunakan seragam bekerja sesuai dengan yang sudah ditentukan dan menggunakan alat safety sesuai dengan peraturan perusahaan

- Sangat Setuju
- Setuju
- Ragu-ragu
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya menggunakan fasilitas perusahaan dengan baik dan selalu berhati-hati

- Sangat Setuju
- Setuju
- Ragu-ragu
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

16:50

Saya tidak pernah melanggar kode etik perusahaan

Sangat Setuju

Setuju

Ragu-ragu

Tidak Setuju

Sangat Tidak Setuju

Saya mempertanggung jawabkan segala pekerjaan yang Saya kerjakan

Sangat Setuju

Setuju

Ragu-ragu

Tidak Setuju

Sangat Tidak Setuju

Kembali Berikutnya Kosong formulir

16:50

Kinerja Karyawan(Y)

Saya bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan

Sangat Setuju

Setuju

Ragu-ragu

Tidak Setuju

Sangat Tidak Setuju

Saya dapat mengatasi permasalahan yang muncul saat bekerja

Sangat Setuju

Setuju

Ragu-ragu

Tidak Setuju

Sangat Tidak Setuju

16:50

Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti

Sangat Setuju

Setuju

Ragu-ragu

Tidak Setuju

Sangat Tidak Setuju

Saya bisa menggunakan waktu bekerja secara efektif dan efisien

Sangat Setuju

Setuju

Ragu-ragu

Tidak Setuju

Sangat Tidak Setuju

16:50

Saya dapat bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan maupun dalam pengawasan pimpinan

Sangat Setuju

Setuju

Ragu-ragu

Tidak Setuju

Sangat Tidak Setuju

Mampu bekerja sesuai dengan bidang pekerjaan saya

Sangat Setuju

Setuju

Ragu-ragu

Tidak Setuju

Sangat Tidak Setuju

Kembali Kirim Kosong formulir

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel Uji F

$\alpha = 0,05$	$df_1=(k-1)$							
$df_2=(n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.44 ₈	199.500	215.70 ₇	224.583	230.162	233.98 ₆	236.768	238.883
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.330	19.353	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.318	2.232	2.163
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130
51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397	2.283	2.195	2.126

Tabel Uji t

df=(n-k)	$\alpha = 0.05$	$\alpha = 0.025$
1	6,314	12,706
2	2,920	4,303
3	2,353	3,182
4	2,132	2,776
5	2,015	2,571
6	1,943	2,447
7	1,895	2,365
8	1,860	2,306
9	1,833	2,262
10	1,812	2,228
11	1,796	2,201
12	1,782	2,179
13	1,771	2,160
14	1,761	2,145
15	1,753	2,131
16	1,746	2,120
17	1,740	2,110
18	1,734	2,101
19	1,729	2,093
20	1,725	2,086
21	1,721	2,080
22	1,717	2,074
23	1,714	2,069
24	1,711	2,064
25	1,708	2,060
26	1,706	2,056
27	1,703	2,052
28	1,701	2,048
29	1,699	2,045
30	1,697	2,042
31	1,696	2,040
32	1,694	2,037
33	1,692	2,035
34	1,691	2,032
35	1,690	2,030
36	1,688	2,028
37	1,687	2,026
38	1,686	2,024
39	1,685	2,023
40	1,684	2,021
41	1,683	2,020

42	1,682	2,018
43	1,681	2,017
44	1,680	2,015
45	1,679	2,014
46	1,679	2,013
47	1,678	2,012
48	1,677	2,011
49	1,677	2,010
df=(n-k)	$\alpha = 0.05$	$\alpha = 0.025$
51	1,675	2,008
52	1,675	2,007
53	1,674	2,006
54	1,674	2,005
55	1,673	2,004
56	1,673	2,003
57	1,672	2,002
58	1,672	2,002
59	1,671	2,001
60	1,671	2,000
61	1,670	2,000
62	1,670	1,999
63	1,669	1,998
64	1,669	1,998
65	1,669	1,997
66	1,668	1,997
67	1,668	1,996
68	1,668	1,995
69	1,667	1,995
70	1,667	1,994
71	1,667	1,994
72	1,666	1,993
73	1,666	1,993
74	1,666	1,993
75	1,665	1,992
76	1,665	1,992
77	1,665	1,991
78	1,665	1,991
79	1,664	1,990
80	1,664	1,990
81	1,664	1,990
82	1,664	1,989
83	1,663	1,989
84	1,663	1,989