

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan**

PT. ZIPPER INDONESIA yang berlokasi di Cimanggis, Depok merupakan salah satu pilar penting dalam industri ritsleting di Indonesia dan merupakan bagian dari YKK Group, sebuah perusahaan multinasional yang didirikan di Jepang pada tahun 1934 oleh Tadao Yoshida yang merupakan singkatan dari “*Yoshida Kōgyō Kabushikigaisha*” yang awalnya memproduksi ritsleting untuk memenuhi kebutuhan industri tekstil di Jepang. Seiring dengan pertumbuhan permintaan global, YKK berkembang menjadi produsen ritsleting terbesar di dunia dengan jaringan pabrik dan kantor di berbagai negara.

PT. ZIPPER INDONESIA sendiri didirikan pada tahun 1972 sebagai langkah strategis untuk memperluas jangkauan pasar YKK di Asia Tenggara. Sejak awal berdirinya, perusahaan ini telah berkomitmen untuk menyediakan produk ritsleting berkualitas tinggi yang memenuhi standar internasional dengan memanfaatkan teknologi canggih dan proses produksi yang efisien. Dalam upaya untuk meningkatkan efisiensi produksi, PT. ZIPPER INDONESIA telah mengadopsi teknologi otomatisasi dan sistem produksi yang canggih dengan penggunaan mesin-mesin modern dan perangkat lunak manajemen produksi yang memungkinkan perusahaan untuk memantau dan mengoptimalkan setiap tahap proses produksi. Hal ini tidak hanya mengurangi waktu produksi tetapi juga meminimalkan limbah dan dampak lingkungan.

Perusahaan ini berkomitmen untuk mengurangi jejak karbon dan menerapkan praktik ramah lingkungan dalam setiap aspek operasionalnya. Salah satu inisiatif yang diambil adalah penggunaan bahan baku yang dapat didaur ulang dan pengembangan produk yang lebih efisien dalam penggunaan energi. PT. ZIPPER INDONESIA juga aktif dalam program pengelolaan limbah, di mana limbah

produksi diolah dan didaur ulang untuk mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan.

Selain inovasi produk dan keberlanjutan, PT. ZIPPER INDONESIA juga menempatkan karyawan sebagai aset terpenting. Perusahaan ini berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk beradaptasi dengan perubahan industri. Program pelatihan yang komprehensif mencakup aspek teknis, manajerial, dan kepemimpinan, sehingga karyawan dapat berkontribusi secara maksimal terhadap pertumbuhan perusahaan.

Dalam konteks tanggung jawab sosial perusahaan (CSR), PT. ZIPPER INDONESIA aktif terlibat dalam berbagai kegiatan yang mendukung masyarakat sekitar. Perusahaan ini menjalankan program-program yang berfokus pada pendidikan, kesehatan, dan pengembangan komunitas. Misalnya, PT. ZIPPER INDONESIA sering mengadakan pelatihan keterampilan bagi masyarakat lokal, memberikan beasiswa kepada siswa berprestasi, dan mendukung kegiatan sosial yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat.

Keberhasilan PT. ZIPPER INDONESIA dalam mempertahankan posisinya sebagai pemimpin pasar tidak terlepas dari kemitraan strategis yang dibangun dengan berbagai merek ternama di industri fashion. Dengan menjalin hubungan yang kuat dengan pelanggan, perusahaan ini dapat memahami kebutuhan dan harapan pasar, serta berinovasi untuk memenuhi permintaan yang terus berkembang.

Dalam menghadapi tantangan globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, PT. ZIPPER INDONESIA terus berupaya untuk meningkatkan daya saingnya. Perusahaan ini memanfaatkan teknologi digital, seperti e-commerce dan pemasaran digital, untuk menjangkau pelanggan baru dan memperluas pangsa pasar. Selain itu, PT. ZIPPER INDONESIA juga aktif berpartisipasi dalam pameran dan konferensi industri, yang memberikan kesempatan untuk memotivasi kerjakan produk dan menjalin jaringan dengan pelaku industri lainnya.

Dengan semua upaya dan komitmen yang ditunjukkan, PT. ZIPPER INDONESIA tidak hanya berhasil mempertahankan posisinya sebagai pemimpin pasar di sektor ritsleting, tetapi juga berkontribusi pada pertumbuhan industri tekstil di Indonesia. Keberhasilan perusahaan ini mencerminkan dedikasi terhadap kualitas, inovasi, keberlanjutan, dan tanggung jawab sosial, yang menjadi landasan bagi masa depan yang lebih cerah dan berkelanjutan.

#### **4.1.2. Visi dan Misi PT. ZIPPER INDONESIA**

PT. ZIPPER INDONESIA sendiri memiliki visi dan misi yang sejalan dengan nilai-nilai inti Perusahaan yang berfokus pada kualitas, inovasi dan keberlanjutan. Visi dan misi ini menjadi pedoman dalam setiap aspek operasional dan strategi perusahaan dengan sebagai berikut:

##### **1. Visi**

“menjadi pemimpin global dalam industri ritsleting dan aksesori tekstil, dengan memberikan produk yang berkualitas tinggi dan inovatif yang memenuhi kebutuhan pelanggan di seluruh dunia dengan berkomitmen untuk menciptakan nilai tambah bagi pelanggan, karyawan dan masyarakat, serta berkontribusi pada keberlanjutan lingkungan”

##### **2. Misi:**

1. **Kualitas Produk:** Menghasilkan produk ritsleting yang berkualitas tinggi dengan standar internasional, melalui penerapan teknologi canggih dan proses produksi yang efisien.
2. **Inovasi Berkelanjutan:** Terus berinovasi dalam desain dan teknologi produk untuk memenuhi kebutuhan pasar yang dinamis dan meningkatkan daya saing di industri.
3. **Keberlanjutan Lingkungan:** Menerapkan praktik ramah lingkungan dalam setiap aspek operasional, termasuk penggunaan bahan baku yang dapat didaur ulang dan pengelolaan limbah yang efektif.

4. **Pengembangan Sumber Daya Manusia:** Berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan untuk memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk beradaptasi dengan perubahan industri dan berkontribusi secara maksimal terhadap pertumbuhan perusahaan.
5. **Tanggung Jawab Sosial:** Berperan aktif dalam pengembangan masyarakat melalui program tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) yang berfokus pada pendidikan, kesehatan, dan peningkatan kualitas hidup masyarakat sekitar.
6. **Kemitraan Strategis:** Membangun hubungan yang kuat dengan pelanggan dan mitra bisnis untuk memahami kebutuhan pasar dan berkolaborasi dalam menciptakan solusi yang inovatif.

#### 4.1.2. Karakteristik Responden

Bagian ini merupakan pemaparan mengenai karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini. Karakteristik responden dapat diketahui dengan melihat demografi responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja. Dengan begitu dapat diketahui keterkaitan antara jawaban responden dengan perilaku responden, sehingga hasil penelitian akan lebih jelas nantinya. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. ZIPPER INDONESIA bagian produksi.

Dibawah ini peneliti sajikan tabel karakteristik responden secara lengkap termasuk presentasinya. Harapannya dengan mengetahui karakteristik tersebut maka dapat diketahui kaitan antara jawaban responden atas pernyataan yang disampaikan dengan perilaku responden sehingga akan menjadi jelas nantinya.

**Tabel 4.1. Karakteristik Responden**

KARAKTERISTIK	KATEGORI	JUMLAH	PRESENTASE
Jenis Kelamin	Laki-Laki	29	29%
	Perempuan	71	71%
Jumlah		100	100%
Usia	20-30 Tahun	98	98%
	30-40 Tahun	2	2%
Jumlah		100	100%
Pendidikan	SMA	24	24%
	SMK	48	48%
	D3	5	5%
	S1	23	23%
Jumlah		100	100%
Lama Bekerja	1-2 Tahun	48	48%
	3-4 Tahun	20	20%
	>4 Tahun	32	32%
Jumlah		100	100%

Sumber : Peneliti (2025)

Tabel diatas menunjukkan bahwa dilihat dari jenis kelamin karyawan pada bagian produksi PT. ZIPPER INDONESIA lebih didominasi oleh perempuan sebesar 71% dibandingkan responden laki-laki yang hanya sebesar 29%. Hal ini menunjukkan bahwa lebih banyak pekerja wanita yang bekerja pada bagian produksi PT. ZIPPER INDONESIA.

Jika dilihat dari usia karyawan bagian produksi PT. ZIPPER INDONESIA yang cukup beragam, namun lebih didominasi oleh kalangan remaja rentan usianya antara 20 – 30 tahun sebesar 98%, disusul dengan kalangan dewasa yang rentan umurnya 30 – 40 tahun sebesar 2%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa

kalangan usia remaja lebih mendominasi pada bagian produksi PT. ZIPPER INDONESIA.

Selanjutnya jika dilihat dari tingkat pendidikan, karyawan bagian produksi PT. ZIPPER INDONESIA lebih didominasi oleh lulusan SMK yang jumlahnya sampai 48%. Disusul dengan lulusan SMA sebesar 24%. Serta 5% untuk lulusan Diploma 3 dan 23% untuk pekerja dengan gelar sarjana. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian produksi PT. ZIPPER INDONESIA memiliki Tingkat Pendidikan yang cukup memadai.

Terakhir dilihat dari segi lama bekerja responden, yang didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 1-2 tahun sebanyak 48%. Diposisi kedua karyawan dengan masa kerja diatas 4 tahun sebanyak 32%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian produksi PT. Zipper Indonesia sebagian besar didominasi oleh pekerja kalangan muda.

#### **4.1.3. Tanggapan Responden**

Dalam sebuah penelitian, tanggapan responden yang merupakan jawaban atas apa yang ada dalam benak pikiran responden menjadi hal yang sangat penting. Ini karena apa yang mereka sampaikan merupakan data awal yang akan digunakan untuk berbagai uji nantinya. Oleh sebab itu proses pengumpulan data yang dilakukan khususnya lewat kuesioner harus benar-benar diperhatikan ke absahannya. Tujuannya agar data yang didapatkan tersebut mampu mewakili persepsi yang ada pada diri masing-masing responden bukan sekedar asal isi saja.

Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan 100 responden pekerja PT. ZIPPER INDONESIA, di bawah ini disajikan deskripsi tanggapan responden yang berhubungan dengan masing-masing variabel bebas yang diteliti sebagai berikut:

##### **1. Motivasi Kerja ( $X_1$ )**

Berdasarkan hasil penelitian, di bawah ini peneliti sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan variabel motivasi kerja sebagai berikut:

**Tabel 4.2. Tanggapan Responden Atas Variabel Motivasi Kerja**

NO	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Nilai i F(X)	Tafsir [n=f(x)/n]
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1	Saya puas dengan penghasilan yang saya terima	3	3%	3	3%	14	14%	57	57%	23	23%	394	3,94
2	Penghasilan saya cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	3	3%	1	1%	11	11%	58	58%	27	27%	405	4,05
3	Lingkungan kerja di perusahaan ini mendukung produktivitas saya dalam bekerja	1	1%	2	2%	16	16%	15	15%	29	29%	258	2,58
4	Saya merasa nyaman dengan fasilitas yang disediakan di tempat kerja	0	0%	0	0%	7	7%	52	52%	41	41%	434	4,34
5	Saya merasa aman saat bekerja	1	1%	1	1%	10	10%	48	48%	40	40%	425	4,25
6	Perusahaan tidak mencampuri urusan pribadi karyawannya	0	0%	6	6%	6	6%	58	58%	30	30%	412	4,12
7	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	1	1%	1	1%	11	11%	57	57%	30	30%	414	4,14
8	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan	1	1%	0	0%	9	9%	68	68%	22	22%	410	4,1
Rata-rata		1	1%	2	2%	10	10%	52	52%	30	30%	393	3,93

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memberi tanggapan pada pernyataan pertama dengan setuju (S) sebanyak 57% dan sangat setuju (SS) sebanyak 23% dengan angka tafsir 4.05 (setuju). Hal ini berarti responden sepakat bahwa pekerja merasa puas dengan penghasilan yang diterima.

Pada pernyataan kedua, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memberi tanggapan setuju (S) sebanyak 58% dengan angka tafsir sebesar 3,94 (setuju). Hal

ini berarti responden setuju dengan penghasilan yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Pada pernyataan ketiga, sebanyak 29% responden menjawab sangat setuju (SS) dan 16% responden menjawab netral dengan angka tafsir sebesar 2,58 yang dimana pekerja merasa kurang setuju dengan pernyataan dimana lingkungan kerja sangat mempengaruhi produktivitas dalam bekerja.

Untuk hasil penelitian pada pernyataan keempat, sebanyak 52% responden menjawab setuju (S) dan 41% lainnya menjawab sangat setuju dengan angka tafsir sebesar 4,34 (Sangat Setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sangat nyaman bagi pekerja.

Untuk hasil penelitian kelima, sebanyak 48% responden menjawab setuju (S) dan 40% lainnya menjawab sangat setuju (SS) dengan angka tafsir 4,25 (Sangat Setuju). Hal ini berarti responden sangat setuju dengan rasa aman yang diberikan oleh perusahaan.

Pada pernyataan penelitian keenam, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memberi tanggapan setuju (S) sebanyak 58% dan sangat setuju (SS) sebanyak 30% dengan angka tafsir sebesar 4,14 (setuju). Hal ini berarti responden sepakat bahwa pekerja merasa setuju jika perusahaan tidak mencampuri urusan pribadi masing-masing orang.

Kemudian untuk hasil penelitian pada pernyataan ketujuh, sebanyak 57% responden menjawab setuju (S) dan 30% lainnya menjawab sangat setuju (SS) dengan angka tafsir sebesar 4,14 (setuju). Hal ini berarti responden setuju bahwa para pekerja memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja sejawat.

Serta untuk hasil penelitian pada pernyataan kedelapan, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memberi tanggapan setuju (S) sebesar 68% dengan angka tafsir 4,10 (setuju). Hal ini berarti responden sepakat bahwa pekerja merasa setuju jika pekerja memiliki hubungan yang baik antar atasan.

## 2. Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Berdasarkan hasil penelitian, dibawah ini peneliti sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan variabel disiplin kerja sebagai berikut:

**Tabel 4.3. Tanggapan Reseponden Atas Variabel Disiplin Kerja**

No	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Nilai F (X)	Tafsir [n=f(x)/n]
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1	Saya tidak pernah absen kerja	4	4%	8	8%	16	16%	43	43%	29	29%	385	3,85
2	Saya merasa kesulitan menyelesaikan pekerjaan ketika ada rekan kerja yang tidak hadir	6	6%	14	14%	26	26%	34	34%	20	20%	348	3,48
3	Saya tidak pernah datang terlambat	1	1%	7	7%	15	15%	46	46%	31	31%	399	3,99
4	Perusahaan menangani masalah keterlambatan karyawan dengan sangat baik	1	1%	2	2%	9	9%	64	64%	24	24%	408	4,08
5	Saya merasa didisiplin kerjai oleh perusahaan atas kontribusi pekerjaan saya	1	1%	1	1%	11	11%	61	61%	26	26%	410	4,1
6	Perusahaan memberikan kesempatan yang cukup untuk motivasi kerja	1	1%	4	4%	11	11%	56	56%	28	28%	406	4,06
7	Saya merasa bahwa hak-hak karyawan dilindungi dengan baik di perusahaan ini	1	1%	2	2%	8	8%	59	59%	30	30%	415	4,15
8	Saya percaya bahwa masalah yang dihadapi karyawan dapat diselesaikan dengan jalan musyawarah	2	2%	3	3%	8	8%	61	61%	26	26%	406	4,06
Rata-rata		2	2%	5	5%	13	13%	53	53%	27	27%	398	3,98

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Tabel diatas menunjukkan tanggapan responden atas variabel disiplin kerja mulai dari pernyataan pertama hingga pernyataan kedelapan. Pada pernyataan pertama yaitu mengenai absensi kerja, dimana sebanyak 43% responden menjawab setuju dan 29% menjawab sangat setuju (SS) dengan angka penafsiran 3,85 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa pekerja tidak pernah melakukan absen kerja.

Pada pernyataan kedua, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memilih setuju (S) sebesar 34% dan sangat setuju (SS) sebesar 20% dengan angka penafsiran

3,48 (setuju). Hal ini berarti responden sepakat bahwa pekerja merasa kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya ketika ada rekan kerja yang tidak masuk.

Pada pernyataan ketiga, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memilih setuju (S) sebesar 46% dan sangat setuju (SS) sebesar 31% dengan angka penafsiran sebesar 3,99 (setuju). Hal ini berarti responden sepakat bahwa pekerja pada PT. ZIPPER INDONESIA ini tidak pernah dalam terlambat.

Untuk hasil penelitian pada pernyataan keempat, sebanyak 64% responden memilih setuju (S) dan 24% memilih sangat setuju (SS) dengan angka penafsiran 4,08 (setuju). Hal ini berarti responden setuju bahwa perusahaan menangani masalah keterlambatan karyawan dengan sangat baik.

Kemudian untuk hasil penelitian pada pernyataan kelima, sebanyak 61% responden memilih setuju (S) dan 26% lainnya memilih sangat setuju (SS) dengan angka penafsiran 4,10. Hal ini berarti responden setuju bahwa pekerja merasa didisiplin kerjai atas kontribusi yang telah mereka diberikan kepada perusahaan.

Dan hasil penelitian pada pernyataan keenam, mayoritas responden memilih setuju (S) sebanyak 58% dan memilih sangat setuju (SS) sebesar 28% dengan angka penafsiran 4,06 (setuju). Hal ini berarti responden setuju bahwa perusahaan memberikan kesempatan yang cukup untuk motivasi kerja pada pekerja bagian produksi.

Untuk hasil penelitian berikutnya, yaitu pernyataan ketujuh dimana mayoritas responden memilih setuju (S) sebanyak 59% dan sangat setuju (SS) sebesar 30% dengan angka penafsiran 4,15 (setuju). Hal ini berarti responden setuju bahwa hak-hak pekerja dilindungi dengan baik oleh perusahaan.

Serta untuk hasil penelitian pada pernyataan kedelapan, sebanyak 61% memilih setuju (S) dan sebanyak 26% memilih sangat setuju (SS) dengan angka penafsiran 4,06 (setuju). Hal ini berarti responden setuju sebagaimana pekerja merasa percaya bahwa masalah yang dihadapi karyawan dapat diselesaikan dengan cara musyawarah.

### 3. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, di bawah ini peneliti sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan variabel disiplin kerja sebagai berikut:

**Tabel 4.4. Tanggapan Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Nilai F (X)	Tafsir [n=f(x)/n]
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1	Pekerjaan yang saya hasilkan selalu memenuhi standar kualitas yang diharapkan perusahaan	2	2%	0	0%	9	9%	59	59%	30	30%	415	4,15
2	Saya selalu memperhatikan detail dalam setiap tugas yang saya kerjakan	1	1%	1	1%	3	3%	55	55%	40	40%	432	4,32
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	1	1%	0	0%	8	8%	54	54%	37	37%	426	4,26
4	Saya sering kali melebihi target yang telah ditentukan	1	1%	2	2%	16	16%	57	57%	24	24%	401	4,01
5	Saya tidak pernah melakukan kesalahan dalam pekerjaan	3	3%	17	17%	23	23%	33	33%	24	24%	358	3,58
6	Saya merasa metode yang saya gunakan sangat efektif dalam menyelesaikan pekerjaan	1	1%	0	0%	10	10%	66	66%	23	23%	410	4,1
7	Saya dapat dengan mudah menyesuaikan strategi kerja saya untuk mencapai hasil yang lebih baik	1	1%	0	0%	7	7%	65	65%	27	27%	417	4,17
8	Saya berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan	1	1%	0	0%	2	2%	57	57%	40	40%	435	4,35
9	Saya merasa bertanggung jawab atas hasil kerja yang saya lakukan	1	1%	0	0%	0	0%	54	54%	45	45%	442	4,42
Rata-rata		2	2%	2	2%	11	11%	70	70%	40	40%	519	5,19

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden atas variabel kinerja karyawan mulai dari pernyataan pertama hingga pernyataan kedelapan. Pada pernyataan pertama, yaitu mengenai kualitas pekerjaan, sebanyak 59% responden menjawab setuju (S) dan 30% menjawab sangat setuju (SS) dengan angka penafsiran 4,15. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa pekerjaan yang mereka hasilkan selalu memenuhi standar kualitas yang diharapkan perusahaan.

Pada pernyataan kedua, yaitu mengenai perhatian terhadap detail, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memilih setuju (S) sebesar 55% dan sangat

setuju (SS) sebesar 40% dengan angka penafsiran 4,32. Hal ini berarti responden sepakat bahwa mereka selalu memperhatikan detail dalam setiap tugas yang mereka kerjakan.

Pada pernyataan ketiga, yaitu mengenai kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memilih setuju (S) sebesar 54% dan sangat setuju (SS) sebesar 37% dengan angka penafsiran 4,26. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa yakin bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Pada pernyataan keempat, yaitu mengenai pencapaian target, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memilih setuju (S) sebesar 57% dan sangat setuju (SS) sebesar 24% dengan angka penafsiran 4,01. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa bahwa mereka sering kali melebihi target yang telah ditentukan.

Pada pernyataan kelima, yaitu mengenai kesalahan dalam pekerjaan, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memilih setuju (S) sebesar 33% dan sangat setuju (SS) sebesar 24% dengan angka penafsiran 3,58. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa bahwa mereka tidak pernah melakukan kesalahan dalam pekerjaan, meskipun persentasenya menunjukkan bahwa masih ada beberapa responden yang merasakan adanya kemungkinan kesalahan.

Pada pernyataan keenam, yaitu mengenai pengaturan waktu, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memilih setuju (S) sebesar 60% dan sangat setuju (SS) sebesar 32%. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa mampu mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang ditentukan.

Pada pernyataan ketujuh, yaitu mengenai efektivitas metode yang digunakan, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memilih setuju (S) sebesar 66% dan sangat setuju (SS) sebesar 23% dengan angka penafsiran 4,10. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa bahwa metode yang mereka gunakan sangat efektif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pada pernyataan kedelapan, yaitu mengenai kemampuan menyesuaikan strategi kerja, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memilih setuju (S) sebesar 65% dan sangat setuju (SS) sebesar 27%. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa mampu menyesuaikan strategi kerja mereka dengan mudah untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Kemudian pada pernyataan kesembilan, yaitu mengenai komitmen untuk memberikan yang terbaik, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memilih setuju (S) sebesar 57% dan sangat setuju (SS) sebesar 40% dengan angka penafsiran 4,35. Hal ini menunjukkan bahwa responden berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang mereka lakukan.

Pada pernyataan kesepuluh, yaitu mengenai rasa tanggung jawab atas hasil kerja, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memilih setuju (S) sebesar 54% dan sangat setuju (SS) sebesar 45% dengan angka penafsiran 4,42. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi atas hasil kerja yang mereka lakukan.

#### **4.1.4. Hasil Uji Kualitas Data**

Langkah selanjutnya yang dilakukan setelah mengetahui berbagai tanggapan atas responden adalah melakukan uji kualitas data. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah berbagai item pernyataan atau indikator yang digunakan tersebut valid atau tidak serta, reliabel atau tidak. Hal ini penting karena salah satu syarat bahwa sebuah data dapat dilakukan uji hipotesis adalah harus valid dan reliabel. Dibawah ini disajikan hasil uji kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur itu bisa mengukur apa yang ingin diukur. Guna melihat valid atau tidaknya sebuah data maka kolom yang dilihat adalah kolom Corrected Item-Total Correlation. Dikatakan valid jika  $r_{hitung} > 0,3$ . Untuk melihat tingkat validitas semua item

pernyataan kuesioner yang peneliti susun, dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini.

**Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**

No	PERNYATAAN	$r_{hitung}$	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Saya puas dengan penghasilan yang saya terima	0.653	VALID	Karena $r_{hitung} > 0,3$
2	Penghasilan saya cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	0.750	VALID	Karena $r_{hitung} > 0,3$
3	Lingkungan kerja di perusahaan ini mendukung produktivitas saya dalam bekerja	0.726	VALID	Karena $r_{hitung} > 0,3$
4	Saya merasa nyaman dengan fasilitas yang disediakan di tempat kerja	0.556	VALID	Karena $r_{hitung} > 0,3$
5	Saya merasa aman saat bekerja	0.708	VALID	Karena $r_{hitung} > 0,3$
6	Perusahaan tidak mencampuri urusan pribadi karyawannya	0.389	VALID	Karena $r_{hitung} > 0,3$
7	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	0.509	VALID	Karena $r_{hitung} > 0,3$
8	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan	0.576	VALID	Karena $r_{hitung} > 0,3$

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai  $r_{hitung}$  yang disajikan pada kolom Corrected Item-Total Correlation hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel motivasi kerja tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

**Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

No	PERNYATAAN	$r_{hitung}$	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Saya tidak pernah absen kerja	0.588	VALID	Karena $r_{hitung} > 0,3$
2	Saya merasa kesulitan menyelesaikan pekerjaan ketika ada rekan kerja yang tidak hadir	0.531	VALID	Karena $r_{hitung} > 0,3$
3	Saya tidak pernah datang terlambat	0.597	VALID	Karena $r_{hitung} > 0,3$
4	Perusahaan menangani masalah keterlambatan karyawan dengan sangat baik	0.337	VALID	Karena $r_{hitung} > 0,3$
5	Saya merasa didisiplin kerjai oleh perusahaan atas kontribusi pekerjaan saya	0.688	VALID	Karena $r_{hitung} > 0,3$

6	Perusahaan memberikan kesempatan yang cukup untuk motivasi kerja	0.662	VALID	Karena $r_{hitung} > 0,3$
7	Saya merasa bahwa hak-hak karyawan dilindungi dengan baik di perusahaan ini	0.658	VALID	Karena $r_{hitung} > 0,3$
8	Saya percaya bahwa masalah yang dihadapi karyawan dapat diselesaikan dengan jalan musyawarah	0.559	VALID	Karena $r_{hitung} > 0,3$

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai  $r_{hitung}$  yang disajikan pada kolom Corrected Item-Total Correlation hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel disiplin kerja tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

**Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

No	PERNYATAAN	$r_{hitung}$	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Pekerjaan yang saya hasilkan selalu memenuhi standar kualitas yang diharapkan perusahaan	.650	VALID	Karena $r_{hitung} > 0,3$
2	Saya selalu memperhatikan detail dalam setiap tugas yang saya kerjakan	.657	VALID	Karena $r_{hitung} > 0,3$
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	.728	VALID	Karena $r_{hitung} > 0,3$
4	Saya sering kali melebihi target yang telah ditentukan	.591	VALID	Karena $r_{hitung} > 0,3$
5	Saya tidak pernah melakukan kesalahan dalam pekerjaan	.552	VALID	Karena $r_{hitung} > 0,3$
6	Saya merasa metode yang saya gunakan sangat efektif dalam menyelesaikan pekerjaan	.785	VALID	Karena $r_{hitung} > 0,3$
7	Saya dapat dengan mudah menyesuaikan strategi kerja saya untuk mencapai hasil yang lebih baik	.757	VALID	Karena $r_{hitung} > 0,3$
8	Saya berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan	.585	VALID	Karena $r_{hitung} > 0,3$
9	Saya merasa bertanggung jawab atas hasil kerja yang saya lakukan	.542	VALID	Karena $r_{hitung} > 0,3$

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r hitung yang disajikan pada kolom Corrected Item-Total Correlation hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel kinerja karyawan tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan bila alat pengukur tersebut digunakan berkali-kali untuk mengukur gejala yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang atas pertanyaan yang disampaikan konsisten dari waktu ke waktu. Dikatakan handal (reliabel) jika memiliki koefisien keandalan atau cronbach's alpha sebesar 0,6 atau lebih. Di bawah ini peneliti sajikan daftar Cronbach Alpha untuk semua variabel penelitian yang ada baik variabel bebas maupun variabel terikatnya atas dasar perhitungan dengan menggunakan SPSS.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas**

NO	VARIABEL	Cronbac $\alpha$	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Motivasi Kerja	0,764	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
2	Disiplin Kerja	0,756	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
3	Kinerja Karyawan	0,766	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai Cronbach Alpha yang tertera dalam Tabel Reability Statistics (terlampir) hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel penelitian ini handal (reliabel) dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

### 4.1.5. Hasil Uji Asumsi Klasik

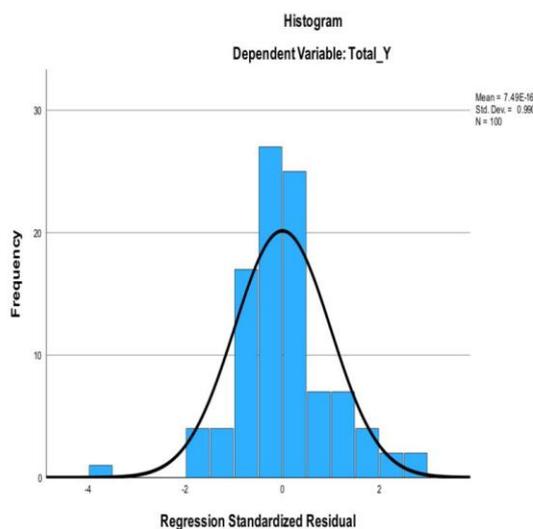
Setelah melakukan uji kualitas data dan semua data yang dihasilkan layak untuk digunakan dalam uji selanjutnya maka yang perlu dilakukan adalah uji asumsi klasik. Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis

regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji heteroskedastisitas dan (3) uji multikolinieritas.

### 1. Uji Normalitas

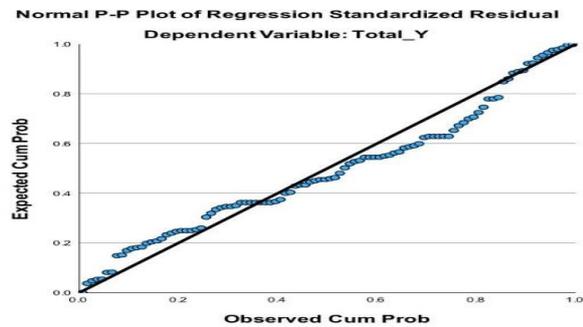
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Seperti uji F dan uji t mengasumsikan bahwa nilai residual harus mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji ini dapat dilakukan dengan pendekatan histogram, pendekatan grafik maupun pendekatan Kolmogorov-Smirnov. Dengan menggunakan analisis Kolmogorov Smirnov, data residual dikatakan berdistribusi normal bila nilai Asymp Sig (2-tailed) > taraf nyata ( $\alpha = 5\%$ ).

Adapun uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan histogram, hasilnya seperti terlihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas  
Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Pada grafik histogram di atas terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.



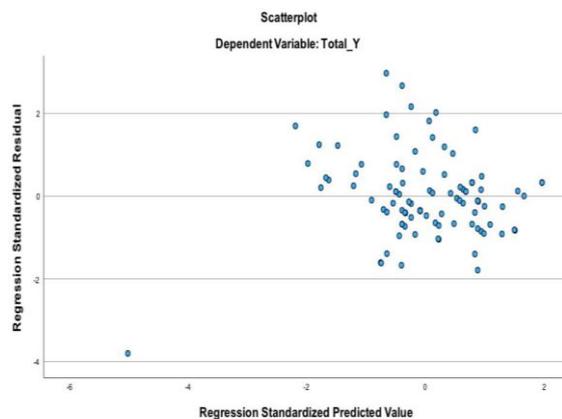
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Dari gambar 4.2 di atas bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Pada gambar di atas dijelaskan bahwa distribusi mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (expected cum prob) dengan sumbu X (observed cum prob). Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan pendekatan grafik. Di bawah ini peneliti sampaikan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan pendekatan grafik.



Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Pendekatan Grafik

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Grafik Scatterplot di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.

### 3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak. Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance  $> 0,1$  atau  $VIF < 10$ . Di bawah ini disampaikan hasil uji multikolinieritas dengan melihat Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) nya.

**Tabel 4.9. Hasil Uji Multikolinieritas (Tolerance dan VIF)**

VARIABEL	COLLINEARITY STATISTICS			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
Motivasi Kerja	0,472	$>0,1$	2.119	$<10$
Disiplin Kerja	0,472	$>0,1$	2.119	$<10$

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* variabel independen yang ada diatas 0,1 serta nilai VIF variabel independennya semua dibawah 10 yang berarti bawah tidak terjadi multikolinieritas.

#### 4.1.6 Hasil Uji Hipotesis

Setelah semua data dinyatakan layak untuk dilakukan uji selanjutnya, maka langkah terakhir yang dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang

termasuk ke dalam uji hipotesis ini antara lain persamaan regresi, uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dan uji t (uji parsial).

#### 1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan dan pengolahan data dengan menggunakan Statistical Program for Social Science (SPSS), didapatkan tabel Coefficients seperti terlihat pada Tabel 4.10. di bawah ini. Dari tabel tersebut dapat diambil beberapa kesimpulan, salah satunya adalah persamaan regresi linier berganda.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,199	2,575		3,573	<,001
	Mk_Total	0,355	0,109	0,316	3,248	0,002
	Dk_Total	0,516	0,102	0,491	5,052	<,001

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (DataDiolah)

Melihat nilai *Unstandardized Coefficients Beta* di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 9,199 + 0,355X_1 + 0,516X_2$$

Yang berarti berarti:

- Konstanta sebesar 9,199 yang artinya kinerja karyawan yang diteliti minimal 9,199 atau bila tidak ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja maka nilai kinerja karyawan bernilai 9,199.
- Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai sebesar 0,355 yang berarti jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan satu poin sementara variabel disiplin kerja diasumsikan tetap, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,355.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai sebesar 0,516 yang berarti jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan satu poin sementara

variabel motivasi kerja diasumsikan tetap maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,516.

## 2. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Langkah terakhir yang harus dilakukan adalah melakukan Uji t atau yang lebih dikenal dengan nama Uji Parsial. Jika Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama, maka Uji t ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya secara parsial atau sendiri-sendiri. Jadi dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Zipper Indonesia. Hasil Uji t penelitian ini dapat dilihat pada Tabel *Coefficients* 4.10 di atas yaitu dengan melihat nilai t maupun sig.-nya. Guna lebih jelasnya dapat dilihat pada salinan tabel di bawah ini.

**Tabel 4.11 Hasil Uji t (Uji Parsial)**

VARIABEL	T		Sig.		KESIMPULAN
	thitung	ttabel	Hasil	$\alpha = 5\%$	
Motivasi Kerja	3,248	1,984	0,002	<0,05	Berpengaruh signifikan
Disiplin Kerja	5,052	1,984	0,001	< 0,05	Berpengaruh signifikan

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Guna menentukan  $H_0$  maupun  $H_1$  yang ditolak atau diterima maka nilai thitung di atas dapat dibandingkan dengan nilai ttabel pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Nilai ttabel pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah 1,984. Dengan membandingkan thitung dan ttabel maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. ZIPPER INDONESIA karena thitung (3,248) > ttabel (1,984) serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.
- Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. ZIPPER INDONESIA karena thitung (5,052) > ttabel (1,984) serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.

## 3. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau dikenal dengan Uji Simultan bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh semua variabel bebas (independent) dalam hal ini motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (dependent) kinerja karyawan.

Adapun hasil Uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel Anova di bawah ini

**Tabel 4.12. Hasil Uji F**

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1134,470	2	567,235	63,494	<,000 <sup>b</sup>
	Residual	866,570	97	8,934		
	Total	2001,040	99			

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Fhitung yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 63,494 dan nilai signifikansi < 0,05. Sementara itu nilai Ftabel yang dilihat pada Tabel Nilai-nilai Untuk Distribusi F adalah 3,09. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai Fhitung = 63,494 > dari Ftabel = 3,09. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ZIPPER INDONESIA.

#### 4. Koefisien Determinasi

Setelah variabel independen dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. ZIPPER INDONESIA, maka untuk melihat seberapa besar pengaruhnya dapat dilihat pada Tabel Model Summary hasil perhitungan dengan menggunakan Statistical Program for Social Science (SPSS), seperti terlihat di bawah ini.

**Tabel 4.13 Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,735 <sup>a</sup>	0,567	0,558	2,989

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,558 atau 55,8%. Ini berarti bahwa variabel independen berupa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan di PT. ZIPPER INDONESIA sebesar 55,8% sedangkan sisanya sebesar 44,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### 5. Pengaruh Dominan

Guna mengetahui variabel independen yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel dependennya adalah dengan cara melihat besarnya nilai Standardized Coefficient Beta seperti terlihat pada Tabel 4.10 di atas. Tabel tersebut memperlihatkan bahwa variabel independen yang mempunyai nilai Standardized Coefficient Beta paling besar adalah variabel disiplin kerja yaitu sebesar 0,491 yang berarti bahwa variabel disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. ZIPPER INDONESIA.

#### 4.2 Pembahasan

Sesuai dengan latar belakang yang telah disampaikan diawal dimana sampai saat ini masih ditemui kendala di PT. ZIPPER INDONESIA khususnya mengenai kinerja karyawan sehingga perlu dilakukan penelitian diantaranya dengan menggunakan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja maka permasalahan tersebut setidaknya mulai terjawab. Dari kedua variabel independen yang digunakan, semua variabel berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Zipper Indonesia yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja.

Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. ZIPPER INDONESIA. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,002 dan nilai thitung sebesar 3,248. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa pihak manajemen sangat memperhatikan kinerja karyawan PT. ZIPPER INDONESIA sehingga akan berdampak pada kinerja mereka dalam bekerja di tempat tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. ZIPPER

INDONESIA. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,001 dan nilai thitung sebesar 5,052.

Berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 55,8%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. ZIPPER INDONESIA dipegaruhi oleh variabel tersebut. Oleh karena itu, dalam upaya mewujudkan peningkatan kinerja karyawan, variabel-variabel tersebut lebih ditingkatkan lagi.

Berdasarkan perhitungan analisis regresi berganda antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,199 + 0,355X_1 + 0,516X_2$ . Persamaan regresi linier berganda tersebut memiliki hasil yang positif, menunjukkan bahwa semua variabel independent yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi variabel dependennya yaitu kinerja karyawan di PT. Zipper Indonesia.