

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT MERCEDES-BENZ
CONSULTING SERVICES INDONESIA
KABUPATEN BOGOR**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Program Sarjana

FAJAR SETIA PRATAMA

NIM 64200840

**Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bina Sarana Informatika**

Jakarta

2024

SURAT PENYATAAN KEASLIAN SKRIPSI PADA PROGRAM SARJANA

SURAT PENYATAAN KEASLIAN SKRIPSI PADA PROGRAM SARJANA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fajar Setia Pratama
NIM : 64200840
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bisnis Ekonomi Dan Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang telah saya buat dengan judul "**Pengaruh Motivasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mercedes-Benz Consulting services Indonesia Kabupaten Bogor**" adalah asli (orisinil) atau tidak plagiat (menjiplak) dan belum pernah diterbitkan dipublikasikan dimanapun dan dalam bentuk apapun.

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

Dibuat di : Jakarta
Pada Tanggal : 14 Juni 2024
Yang menyatakan,



FAJAR SETIA PRATAMA

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Yang bertandatangan di bawah ini, Penulis:

Nama : Fajar Setia Pratama
NIM : 642000840
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen SDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dan pihak perusahaan tempat PKL/Riset:

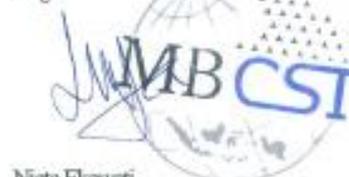
Nama : Nieta Ekawati
Jabatan : HR Manager
Perusahaan : PT Mercedes-Benz Consulting services Indonesia
Kabupaten Bogor

Sepakat atas hal-hal dibawah ini:

1. PT Mercedes-Benz Consulting services Indonesia Kabupaten Bogor menyetujui untuk memberikan kepada penulis dan Universitas Bina Sarana Informatika **Hak Bebas Royalti Non-esklusif** atas penelitian dalam rangka penyusunan karya ilmiah dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mercedes-Benz Consulting services Indonesia Kabupaten Bogor" yang disusun oleh penulis.
2. PT Mercedes-Benz Consulting services Indonesia Kabupaten Bogor memberikan persetujuan kepada penulis dan Universitas Bina Sarana Informatika untuk mengunggah karya ilmiah Penulis pada repository Universitas Bina Sarana Informatika (Publikasi) terbatas hanya keperluan akademis, tidak untuk tujuan/kepentingan komersial.
3. PT Mercedes-Benz Consulting services Indonesia Kabupaten Bogor telah menyediakan data dan atau informasi yang diperlukan untuk penyusunan karya ilmiah Penulis. Dalam hal terjadi kesalahan ataupun kekurangan dalam penyediaan data dan atau informasi maka PT Mercedes-Benz Consulting services Indonesia Kabupaten Bogordalam bentuk apapun tidak bertanggung jawab dan tidak dapat dimintakan pertanggungjawaban oleh siapapun termasuk atas materi/isi karya ilmiah penulis atau materi/isi dan publikasi direpository Universitas Bina Sarana Informatika. PT Mercedes-Benz Consulting services Indonesia Kabupaten Bogor juga tidak bertanggung jawab atas segala dampak dan atau kerugian yang timbul dalam bentuk apapun akibat tindakan yang berkaitan dengan penggunaan data dan atau informasi yang terdapat pada publikasi yang dimaksud.

Demikian kesepakatan ini dibuat dengan sebenarnya

Menyetujui,
PT Mercedes-Benz Consulting
Services Indonesia Kabupaten
Bogor



Nieta Ekawati
HR Manajer

Dibuat di : Jakarta
Tanggal : 14 Juni 2024
Penulis,



Fajar Setia Pratama
64200840

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Fajar Setia Pratama
NIM : 64200840
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 Mercedes-Benz Consulting Services Indonesia Kabupaten Bogor

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, 08 Agustus 2024

PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I : Isnurrini Hidayat Susilowati, S.E.,
M.M.

DEWAN PENGUJI

Penguji I : Darma Wijaya, S.Pd., M.M.

Penguji II : Rosento, S.Sos, M.M.

PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi sarjana yang berjudul “**Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mercedes-Benz Consulting services Indonesia Kabupaten Bogor**” adalah hasil karya tulis asli Rio Septian 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 : Fajar Setia Pratama
Alamat : Jl. Caraka Buana II, Gg.Mekar, RT/RW.14/03, No.19, 13790
No. Telp : 085960188715
E-mail : fajarsetiaprata0805@gmail.com

UNIVERSITAS

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

	LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI
	UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

NIM : 64200840
Nama Lengkap : Fajar Setia Pratama
Dosen Pembimbing : Isnurrini Hidayat Susilowati, S.E., M.M
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mercedes-Benz Consulting Services Indonesia Kabupaten Bogor

No	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing
1.	2 April 2024	Bimbingan Perdana, Pengajuan judul dan Bab I	
2.	22 April 2024	Bimbingan Bab I dan Revisi Latar Belakang	
3.	30 April 2024	Acc Bab I dan Revisi Bab II Penulisan	
4.	10 Mei 2024	Acc Bab II dan Bimbingan Bab III Revisi Kuesioner	
5.	16 Mei 2024	Acc Bab III dan Kuesioner, Bimbingan Bab IV dan V membuat tabulasi untuk implikasi dan saran	
6.	3 Juni 2024	Acc Bab IV dan Bab V, pengajuan abstrak dan kelengkapan dokumen	
7.	11 Juni 2024	Revisi daftar pustaka dan Acc kelengkapan dokumen	
8.	14 Juni 2024	Bimbingan Akhir dan Acc Keseluruhan	

Catatan untuk Dosen Pembimbing.

Bimbingan Skripsi

Dimulai pada tanggal : 2 April 2024

Diakhiri pada tanggal : 14 Juni 2024

Jumlah pertemuan bimbingan : 8 Kali Pertemuan

Disetujui oleh, 14 Juni 2024
Dosen Pembimbing



(Isnurrini Hidayat Susilowati, S.E., M.M)

LEMBAR PERSEMBAHAN

Janganlah kamu bersikap lemah dan janganlah pula kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi derajatnya jika kamu beriman

(QS. Ali Imran: 139)

Bermimpilah setinggi langit, jika engkau jatuh diantara bintang-bintang

(Ir. Soekarno)

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

1. Ibu dan Bapak tercinta yang telah membesarkan aku dan selalu membimbing, mendukung, memotivasi, memberi apa yang terbaik bagiku serta selalu mendoakan aku untuk meraih kesuksesanku.
2. Adikku yang telah memberikan semangat
3. Keluarga yang selalu memberikan ucapan doa dan memberikan semangat.
4. Dosen pembimbing skripsi saya, Ibu terimakasih atas bimbingan, kritik dan saran serta telah banyak meluangkan waktu dengan sangat sabar dan pengertian dalam membantu proses pengerjaan skripsi saya ini. Menjadi salah satu dari anak bimbingan Ibu merupakan nikmat yang sampai saat ini saya syukurkan. Terimakasih banyak saya ucapkan, semoga jerih payah ibu terbayarkan dan selalu dilimpahkan kesehatan.

Tanpa mereka, aku dan karya ini akan pernah ada

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur senantiasa penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya karena atas izin-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mercedes-Benz Cosulting Services Indonesia Kabupaten Bogor” secara baik dan lancar. Tujuan penulisan skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat kelulusan sarjana di Universitas Bina Sarana Informatika.

Penulisan menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, hal ini dikarenakan keterbatasan yang dimiliki penulis baik dalam segi kemampuan, pengetahuan, serta pengalaman penulis. Berdasarkan hal tersebut penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak. Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari kontribusi beberapa pihak, sehingga penulis dengan sepenuh hati mengucapkan terimakasih kepada semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung membantu serta memberikan inspirasi sehingga skripsi ini bisa selesai dengan tepat waktu. Secara khusus penulis ucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof Dr. Ir. Mochamad Wahyudi, M.Kom, MM M.Pd. IPU. ASEAN Eng selaku rektor Universitas Bina Sarana Informatika.
2. Ibu Dr.Ani Wijayanti, SE, MM, M.Mpar, CHE selaku dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika.
3. Ibu Eka Dyah, SE, MM. selaku ketua program studi manajemen Universitas Bina Sarana Informatika.
4. Ibu Lady Diana Warpindyastuti, SE, MM selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, membimbing, dan selalu memberikan motivasi dengan kesabaran dan pengertian kepada penulis.

5. Seluruh staf dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta.
6. Seluruh staf tata usaha dan karyawan Universitas Bina Sarana Informatika yang telah membantu dalam mengurus segala kebutuhan administrasi dan lain-lain.
7. Bapak/Ibu Pegawai Badan Pembinaan Hukum Nasional yang memberikan informasi terkait penelitian.
8. Teman-teman seperjuangan mahasiswa kelas 64.8A.01 yang selalu memberikan semangat dan membantu penulis dalam proses penyusunan skripsi.
9. Orang tua tercinta yang telah memberikan dukungan moral maupun spiritual.

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis mohon kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan penulis di masa yang akan datang. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca.

UNIVERSITAS

Jakarta, 14 Juni 2024

Penulis,



Fajar Setia Pratama

ABSTRAK

Fajar Setia Pratama (64200840), Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mercedes-Benz Cosulting Services Indonesia Kabupaten Bogor

Dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mencari tahu pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Mercedes-Benz Consulting Services Indonesia, aspek penelitian yang ditelaah dalam penelitian ini adalah motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data primer melalui wawancara dan kuesioner, melakukan analisis data dengan metode kuantitatif. Teknik pemilihan sampel penelitian menggunakan sampel jenuh dengan populasi sebanyak 30 responden. Analisis data ini menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik analisis koefisien determinasi, uji t, uji f, uji regresi linear berganda. Didasarkan pada hasil analisis pengujian hipotesis penelitian menunjukkan hasil yang positif dan signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mercedes-Benz Consulting Services Indonesia, hasil uji t motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, dan untuk disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, dan hasil uji signifikan anova f terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan



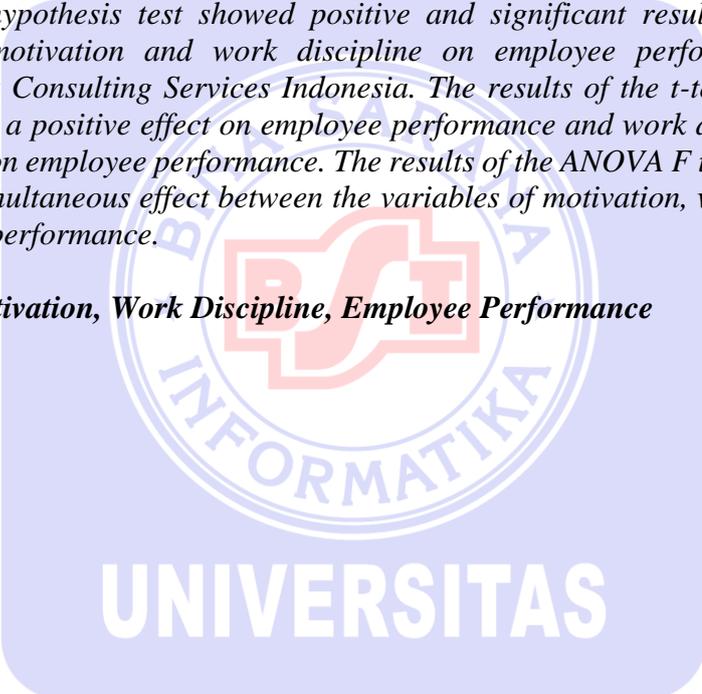
UNIVERSITAS

ABSTRACT

Fajar Setia Pratama (64200840), The Influence Of Motivation and Work Discipline On the Performance of PT Mercedes-Benz Cosulting Services Indonesia Employees, Bogor Refency

This research was conducted with the aim of investigating the influence of motivation and work discipline on employee performance at PT Mercedes-Benz Consulting Services Indonesia. The aspects of the research examined in this study are motivation, work discipline, and employee performance. The research used a primary data collection method through interviews and questionnaires, and conducted data analysis using quantitative methods. The sample selection technique used saturated sampling with a population of 30 respondents. The data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, coefficient of determination analysis, t-tests, f-tests, and multiple linear regression analysis. Based on the results of the analysis, the hypothesis test showed positive and significant results between the variables of motivation and work discipline on employee performance at PT Mercedes-Benz Consulting Services Indonesia. The results of the t-test showed that motivation had a positive effect on employee performance and work discipline had a positive effect on employee performance. The results of the ANOVA F test showed that there was a simultaneous effect between the variables of motivation, work discipline, and employee performance.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance



UNIVERSITAS

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL SKRIPSI	i
SURAT PENYATAAN KEASLIAN SKRIPSI PADA PROGRAM SARJANA.....	ii
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	iii
PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA.....	v
LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI.....	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	19
1.1 Latar Belakang Masalah.....	19
1.2 Rumusan Masalah	22
1.3 Tujuan Penelitian.....	22
1.4 Manfaat Penelitian.....	23
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	24
1.6 Sistematika Penulisan.....	25
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	26
2.1 Deskripsi Konseptual.....	26
2.1.1 Motivasi	26
2.1.2 Disiplin Kerja.....	29
2.1.3 Kinerja Karyawan	34
2.2 Penelitian Relevan.....	36
2.3 Kerangka Berfikir.....	41
2.4 Hipotesis.....	41
2.4.1 Pengaruh antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan.....	41
2.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	42

2.4.3	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan....	43
BAB III	TINJAUAN PUSTAKA	44
3.1	Desain Penelitian	44
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian	44
3.2.1	Populasi	44
3.2.2	Sampel.....	45
3.3	Definisi Operasional Variabel	45
3.4	Teknik Pengumpulan Data	50
3.4.1	Kuesioner	50
3.4.2	Wawancara.....	51
3.4.3	Oberservasi.....	51
3.5	Teknik Analisis Data	52
3.5.1	Uji Kualitas Data.....	52
3.5.2	Uji Asumsi Klasik.....	53
3.5.3	Uji Hipotesis	55
3.5.4	Uji Koefisien Determinasi.....	56
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	57
4.1	Deskripsi Data	57
4.1.1	Deskripsi Karakteristik Responden.....	57
4.1.2	Karakteristika Jawaban Responden pada Variabel Motivasi (X1)	60
4.1.3	Karakteristik Jawaban Responden pada Variabel Disiplin Kerja	67
4.1.4	Karakteristika Jawaban Responden pada Variabel Kinerja	73
4.2	Uji Kualitas Data	80
4.2.1	Uji Validitas	80
4.2.2	Uji Reliabilitas	81
4.3	Uji Asumsi Klasik	82
4.3.1	Uji Normalitas.....	82
4.3.2	Uji Heteroskedastisitas.....	84
4.3.3	Uji Multikolinearitas	85
4.4	Hipotesis	86
4.4.1	Uji T	86
4.4.2	Uji F	87
4.4.3	Analisi Regresi Linear Berganda	89

4.5	Uji Koefisien Determinasi.....	90
4.6	Pembahasan Hasil Penelitian.....	91
4.6.1	Pengaruh X1 terhadap Y.....	92
4.6.2	Pengaruh X2 terhadap Y.....	93
4.6.3	Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y.....	93
4.7	Implikasi Penelitian.....	94
4.8	Keterbatasan Penelitian.....	95
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		96
5.1	Kesimpulan.....	96
5.2	Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA.....		98
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....		101
SURAT KETERANGAN RISET.....		102
BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME.....		103
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....		113



DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 Penelitian yang Relevan	37
Tabel III. 1 Definisi Operasional Variabel.....	46
Tabel IV. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel IV. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
Tabel IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	59
Tabel IV. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	59
Tabel IV. 5 Hasil Jawaban Responden Terhadap Kebutuhan Fisiologi.....	60
Tabel IV. 6 Hasil Jawaban Responden Terhadap Kebutuhan Fisiologi.....	60
Tabel IV. 7 Hasil Jawaban Responden Terhadap Kebutuhan Rasa Aman	61
Tabel IV. 8 Hasil Jawaban Responden Terhadap Kebutuhan Rasa Aman	62
Tabel IV. 9 Hasil Jawaban Responden Terhadap Kebutuhan Sosial	63
Tabel IV. 10 Hasil Jawaban Responden Terhadap Kebutuhan Sosial	63
Tabel IV. 11 Hasil Jawaban Responden Terhadap Kebutuhan Sosial	64
Tabel IV. 12 Hasil Jawaban Responden Terhadap Kebutuhan Harga Diri.....	64
Tabel IV. 13 Hasil Jawaban Responden Terhadap Kebutuhan Harga Diri.....	65
Tabel IV. 14 Hasil Jawaban Responden Terhadap Aktualisasi Diri.....	66
Tabel IV. 15 Hasil Jawaban Responden Terhadap Aktualisasi Diri.....	66
Tabel IV. 16 Hasil Jawaban Responden Terhadap Aktualisasi Diri.....	67
Tabel IV. 17 Hasil Jawaban Responden Terhadap Efektif Dalam Bekerja	68
Tabel IV. 18 Hasil Jawaban Responden Terhadap Efektif Dalam Bekerja	68
Tabel IV. 19 Hasil Jawaban Responden Terhadap Efektif Kepatuhan Pada Peraturan	69
Tabel IV. 20 Hasil Jawaban Responden Terhadap Efektif Kepatuhan Pada Peraturan	69
Tabel IV. 21 Hasil Jawaban Responden Terhadap Efektif Kepatuhan Pada Peraturan	70
Tabel IV. 22 Hasil Jawaban Responden Terhadap Efektif Kepatuhan Pada Peraturan	70
Tabel IV. 23 Hasil Jawaban Responden Terhadap Kehadiran Tepat Waktu.....	71
Tabel IV. 24 Hasil Jawaban Responden Terhadap Kehadiran Tepat Waktu.....	72
Tabel IV. 25 Hasil Jawaban Responden Terhadap Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu	72

Tabel IV. 26 Hasil Jawaban Responden Terhadap Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu	73
Tabel IV. 27 Hasil Jawaban Responden Terhadap Kuantitas	74
Tabel IV. 28 Hasil Jawaban Responden Terhadap Kuantitas	74
Tabel IV. 29 Hasil Jawaban Responden Terhadap Kualitas	75
Tabel IV. 30 Hasil Jawaban Responden Terhadap Kualitas	76
Tabel IV. 31 Hasil Jawaban Responden Terhadap Kemandirian	76
Tabel IV. 32 Hasil Jawaban Responden Terhadap Inisiatif	77
Tabel IV. 33 Hasil Jawaban Responden Terhadap Inisiatif	77
Tabel IV. 34 Hasil Jawaban Responden Terhadap Adaptabilitas	78
Tabel IV. 35 Hasil Jawaban Responden Terhadap Adaptabilitas	79
Tabel IV. 36 Hasil Jawaban Responden Terhadap Kerjasama	79
Tabel IV. 37 Hasil Uji Validitas	80
Tabel IV. 38 Hasil Uji Reliabilitas	82
Tabel IV. 39 Hasil Uji Normalitas	83
Tabel IV. 40 Hasil Uji Multikolonieritas	86
Tabel IV. 41 Hasil Uji Parsial (Uji T)	87
Tabel IV. 42 Hasil Uji Parsial (Uji F)	88
Tabel IV. 43 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	89
Tabel IV. 44 Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi	90
Tabel IV. 45 Hasil Uji Koefisien Determinasi	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Berfikir Penelitian	41
Gambar IV. 1 Hasil Uji Normalitas P-Plot	84
Gambar IV. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	85



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Tabulasi Jawaban Responden.....	113
Lampiran 2 Diagram Karakteristik Responden.....	116
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian.....	118
Lampiran 4 Daftar R tabel, T tabel, F tabel	122
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Motivasi	126
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas	129
Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	130
Lampiran 8 Uji Hipotesis.....	132
Lampiran 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	133
Lampiran 10 Bukti Submit jurnal	134



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Untuk tetap hidup di dunia bisnis modern, perusahaan harus terus meningkatkan daya saing mereka. Perusahaan mempekerjakan Karyawan diperlukan agar mengoperasikan produksi perusahaan. Tujuan dari kegiatan operasional perusahaan adalah agar melakukan proses produksi. membantu mencapai tujuan mereka. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kunci demi meraih target sebuah perusahaan. Satu dari aset sangat vital untuk suatu bisnis adalah SDM, karena akan membantu perusahaan berkembang dan berhasil.

SDM harus di baik agar dapat menghasilkan output terbaik. Tidak hanya lingkungan, peralatan dan SDM yang berkontribusi pada pencapaian perusahaan, tetapi pula SDM yang berkontribusi pada keberhasilan pencapaian perusahaan. Pekerja melakukan pekerjaan mereka dengan sempurna, sehingga perusahaan berhasil.

Menurut Liawati dalam (Abdullah & Winarno, 2022) departemen SDM memainkan fungsi yang signifikan dalam menentukan pencapaian perusahaan . agar perusahaan dapat bersaing lingkungan dalam bisnis yang terus berubah kinerja karyawan harus ditingkatkan.

Menurut Emron dalam (Susanto & Sukoco, 2019), kinerja sebagai konsekuensi dari tahap yang disebutkan Dan dihitung dalam jangka waktu tertentu peraturan atau kesepakatan sudah Dinyatakan sebelumnya. Salah satu cara usaha kongkrit untuk meningkatkan hasil produksi dan keseimbangan perusahaan adalah dengan menaikkan kinerja karyawan memotivasi dan menciptakan disiplin kerja sehingga tiap karyawan dapat melakukan pekerjaans. Jika seorang karyawan melakukan pekerjaannya dengan

baik sejalan dengan kemampuan serta jenis pekerjaan yang diberi, hal ini akan menaikkan hasil produksi, yang pada gilirannya akan meningkatkan penjualan produk.

Faktor motivasi menjadi krusial dalam menaikkan kinerja karyawan. Berdasar pada Rivai dalam (Kusumayanti *et al.*, 2020) Motivasi sebagai kumpulan prinsip dan keyakinan yang memengaruhi upaya seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi membantu seseorang melakukan sesuatu dengan cara terbaik. Karyawan yang mempunyai semangat kerja tinggi juga akan produktif. Motivasi yaitu potensi yang ada didalam diri seseorang; itu mampu berkembang secara mandiri dipengaruhi melalui berbagai tenaga eksternal. Fokusnya adalah materi dan nonmateri. Yang penting untuk diingat ialah bahwasanya sumber motivasi karyawan berbeda tergantung pada tingkat pendidikan serta kemandirian finansial mereka. Orang yang lebih terdidik serta memiliki kekayaan yang lebih besar akan memiliki sumber motivasi yang berbeda. Ini tidak hanya dipengaruhi oleh metode motivasi konvensional seperti insentif dan otoritas formal, tetapi juga oleh faktor-faktor lain yang mempengaruhi kebutuhan mereka.

Kurangnya motivasi perusahaan, seperti memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, adalah penyebab kinerja rendah karyawan. Kekurangan dorongan semangat dari sesama karyawan untuk menyelesaikan tugas dan kurangnya perhatian pimpinan terhadap bawahannya ketika menuntaskan pekerjaannya. Dengan menggunakan metode apresiasi, kayak peningkatan upah untuk karyawan yang berprestasi serta kenaikan pangkat, motivasi kerja yang rendah dapat diatasi. Semangat Kinerja yang sangat baik juga akan menyulut semangat kerja yang tinggi, itu hendak Berimplikasi pada kesuksesan perusahaan (Tarigan & Priyanto, 2021).

Selain itu perusahaan harus memberikan contoh dan disiplin yang baik kepada karyawannya akibatnya mereka dapat bekerja dan menyelesaikan tugas dengan baik

dan optimal. disiplin kunci untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan pekerjaan seseorang. (Idrus *et al.*, 2021).

Kurangnya disiplin kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja mereka, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kemampuan perusahaan guna mencapai target bulanan. Sebaliknya, sikap positif karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka sendiri dan memberikan dampak positif pada keseluruhan kinerja perusahaan.

PT Mercedes-Benz Consulting Services Indonesia adalah perusahaan yang mencoba untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya. Perusahaan ini hadir ke Indonesia dimulai di 1970 berdirinya PT Star Motors Indonesia serta PT German Motor Manufacturing, dan pada tahun 1978 didirikan pabrik perakitan di Wanaherang. Membuat mempekerjakan cukup banyak karyawan sehingga meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Dari hasil pengamatan, teridentifikasi sejumlah isu yang mungkin menjadi penyebab penurunan kinerja karyawan di PT Mercedes-Benz Consulting Services Indonesia, diperkirakan terkait dengan motivasi dan tingkat disiplin kerja. Ini dapat diperhatikan dari tingkat keterlambatan yang tinggi di antara karyawan di PT Mercedes-Benz Consulting services Indonesia tahun 2023. Karyawan di PT Mercedes-Benz Consulting services Indonesia Pemberian motivasi kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik masih kurang sering dilakukan. Penghargaan dan gaji yang diberikan kepada mereka juga belum memadai. Perusahaan harus memastikan bahwa karyawan mempunyai motivasi yang cukup untuk meningkatkan kinerja mereka. Perusahaan akan mengakui hasil kerja keras karyawan yang termotivasi secara konsisten dan mereka akan merasa dihargai. Hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan dan membantu organisasi dalam mencapai tujuan mereka.

Dalam persamaan variable pengaruh motivasi serta disiplin kerja pada kinerja karyawan di PT Mercedes-Benz Consulting services Indonesia Hasil riset sejalan dengan hasil riset terdahulu menurut (Aris Pasigai, 2020) Namun, temuan penelitian memperlihatkan bahwasanya motivasi memberi pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. (Susanto & Sukoco, 2019) Menemukan motivasi kerja tidak memberi pengaruh pada kinerja. Dan riset terdahulu menurut (Kanda Saepudin & Rahmat Arifin, 2024) disiplin Kerja memberi pengaruh positif pada kinerja karyawan, sementara menurut (Tusholihah *et al.*, 2019) diketahui bahwasanya variabel disiplin kerja tidak begitu memberi pengaruh pada kinerja karyawan.

Dengan demikian, penulis tertarik untuk melihat bagaimana perusahaan berupaya menaikkan motivasi kerja serta disiplin kerja karyawan Ini hendak mempengaruhi kinerja karyawan, yang pastinya akan memberi hasil yang menguntungkan. Maka dari itu penulis melakukan sebuah penelitian berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mercedes-Benz Consulting services Indonesia Bogor”**.

1.2 Rumusan Masalah

Penulis mengidentifikasi 3 rumusan masalah di penelitian ini:

1. Apakah motivasi secara parsial memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mercedes-Benz Consulting services Indonesia?
2. Apakah disiplin kerja secara parsial memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mercedes-Benz Consulting services Indonesia?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja secara simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mercedes-Benz Consulting services Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berlandaskan dari rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini yakni :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mercedes-Benz Consulting services Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mercedes-Benz Consulting services Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Mercedes-Benz Consulting services Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

Setiap penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pihak antara lain pihak yang membacanya maupun yang terkait secara langsung didalamnya, yaitu :

1. Bagi penulis

Penelitian ini dimaksudkan dapat menaikkan pemahaman terkait dampak kinerja karyawan. Sebagai rekomendasi untuk menerapkan dan memanfaatkan teori yang dipelajari di mata kuliah manajemen sumber daya manusia. Penelitian yang baik dapat membuka peluang untuk penulis dapat mengembangkan karir mereka. Hasil penelitian yang relevan dan berdampak positif dapat meningkatkan peluang untuk memperoleh pengakuan, promosi atau kesempatan kerja yang lebih baik lagi.

2. Bagi Akademik

Dimaksudkan dapat meningkatkan pemahaman dan pengetahuan, serta menjadi referensi bagi pembaca yang berencana menjalankan penelitian serupa di masa depan.

3. Bagi Perusahaan

Harapannya, temuan penelitian ini bisa menjadi acuan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan kinerja karyawan terkait motivasi dan kedisiplinan kerja.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Pada permasalahan kali ini yang perlu diangkat dalam ruang lingkup yaitu ada

3. Pertama, pengaruh motivasi pada kinerja karyawan di PT Mercedes-Benz Consulting services Indonesia. Yang kedua, pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan di PT Mercedes-Benz Consulting services Indonesia. Yang ketiga, pengaruh motivasi serta disiplin pada kinerja karyawan di PT Mercedes-Benz Consulting services Indonesia. Karyawan tetap di PT Mercedes-Benz Consulting services Indonesia pada sumber daya manusia yang berjumlah populasi sekitar 30 orang responden, Pada riset kali ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh pada PT Mercedes-Benz Consulting services Indonesia. Menurut (Sugiyono, 2019) dalam mengatakan sampling jenuh ialah metode pengambilan sampel bila seluruh anggota populasi dipergunakan menjadi sampel. Pada PT Mercedes-Benz Consulting services Indonesia penelitian kali ini menggunakan kuesioner berupa pertanyaan yang langsung ditanyakan kepada responden tersebut. Agar terhindar dari kesalahan responden, pertanyaan kuesioner ini merupakan pertanyaan mengenai tentang pribadi responden, pengalaman responden dan pengetahuan responden tersebut terhadap motivasi dan disiplin kerja yang mereka dapatkan dan kinerja karyawan yang mereka miliki. riset ini memakai metode kuantitatif menggunakan aplikasi SPSS berupa pengujian regresi linear berganda. Dikarenakan pada penelitian ini pengujian menggunakan variable lebih dari 2. Dimana pengujian regresi linear berganda terdiri dari uji validitas, reabilitas, dan uji asumsi keabsahan. Periode penelitian dilakukan pada bulan April – Mei 2024

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

2.1.1 Motivasi

Ada beberapa ahli yang mendefinisikan motivasi kerja sebagai berikut: sesuai Hasibuan dalam (Arisanti *et al.*, 2019) hal ini mendorong, mengarahkan, dan memfasilitasi perilaku manusia untuk menumbuhkan kemauan bekerja dengan tekun dan antusias. Sebaliknya, Notoatmodjo dalam (Arisanti *et al.*, 2019) berpendapat bahwa motivasi kerja adalah alasan (*reasoning*) dibalik tindakan seseorang yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Motivasi diambil dalam kata latin "*Movere*", yang menunjukkan dorongan, kemampuan yang memotivasi sebuah langkah atau tindakan. Dalam kata Inggris, kata "*Movere*" kerap disejajarkan "*Motivacion*", arti pemberian dorongan, penerapan dorongan, Suatu faktor atau situasi yang memicu dorongan atau keinginan untuk bertindak. (Effendi & Yogie, 2019)

Menurut Hamali dalam (Effendi & Yogie, 2019), prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yakni:

1. keterlibatan
2. percakapan
3. menghargai keadilan bawahan,
4. penugasan otoritas
5. memberi perhatian.

Motivasi kerja merupakan faktor yang memotivasi seseorang untuk melakukan kegiatan dengan tujuan mencapai tujuan yang diinginkan dan mencapai hasil kerja

yang unggul, menurut para ahli tersebut. Motivasi ini berasal dari dalam ataupun luar diri individu.

1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.

Fredick Herzberg, dkk dalam (Setiawan, 2021) mengidentifikasi faktor-faktor berikut yang memengaruhi motivasi kerja:

1. Faktor Motivasi :

Aspek pekerjaan yang terkait dengan pemenuhan kebutuhan dan pencapaian tujuan pribadi pegawai, seperti gaji yang kompetitif, lingkungan kerja yang kondusif, dan kesempatan untuk belajar dan berkembang, merupakan faktor-faktor penting serta meningkatkan hasil kerja dan mendorong pegawai meningkatkan usaha

2. Faktor penyehat :

Meskipun tidak secara langsung menghasilkan Kepuasan kerja berperan krusial dalam menghasilkan lingkungan kerja yang optimal. kondusif dan mencegah munculnya ketidakpuasan. Apabila faktor Syarat ini tidak tercukupi, pegawai mungkin merasa belum puas dengan pekerjaannya dan kurang termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Fredick Herzberg, dkk dalam (Setiawan, 2021) juga mengemukakan faktor lain terkait Motivasi yakni:

1. Supervisi
2. Komunikasi antar pribadi
3. Keadaan pekerjaan fisik
4. Gaji
5. arahan dan kebiasaan bisnis

Berdasarkan pandangan beberapa ahli, disimpulkan bahwasanya faktor yang memotivasi kerja mencakup: pengawasan, hubungan antarpribadi, kompensasi, kebutuhan, aspirasi, kepuasan dalam pekerjaan, dan pencapaian prestasi kerja.

2. Tujuan Motivasi

Pemberian motivasi memiliki beberapa tujuan yang dapat dicapai. Menurut Hamali dalam (Effendi & Yogie, 2019) antara lain sebagai berikut:

1. membangkitkan semangat karyawan,
2. membangkitkan sikap dan kesenangan kerja,
3. membangkitkan efisiensi kerja karyawan,
4. menjaga pengabdian, keseimbangan karyawan,
5. meningkatkan tingkat disiplin dan mengurangi tingkat ketidakhadiran.
6. Membangun suasana serta hubungan kerja yang harmonis.
7. Memperbaiki kreativitas serta keterlibatan karyawan.
8. Memperbaiki kondisi kesejahteraan karyawan.
9. Meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab karyawan pada tugas serta pekerjaannya.

3. Indikator – Indikator Motivasi

Beberapa indikator di motivasi kerja yakni menurut Hamali dalam (Oktiani *et al.*, 2019) yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis yang mencakup ukuran pemenuhan perlindungan fisik serta kompensasi yang memadai.
2. Kebutuhan rasa aman. Kebutuhan akan perasaan aman mencakup keamanan fisik, stabilitas, perlindungan, ketergantungan, dan kebebasan dari potensi ancaman seperti rasa takut, kekhawatiran, serta bahaya.

3. Kebutuhan sosial. Kebutuhan yang wajib dipenuhi berlandaskan kepentingan bersama di masyarakat, dipenuhi secara kolektif, seperti interaksi positif antara individu.
4. Kebutuhan harga diri yakni penghormatan terhadap sesama rekan kerja dengan penghargaan atas pekerjaan yang dijalankan.
5. Aktualisasi diri meliputi meliputi pengembangan kemampuan, keahlian, serta potensi karyawan, memberikan kebebasan untuk berkontribusi dengan ide dan gagasan baru, serta memberi masukan dan kritik untuk kemajuan organisasi

2.1.2 Disiplin Kerja

Rivai dalam (Arisanti *et al.*, 2019) Disiplin kerja ialah cara bagi manajer agar berinteraksi dengan karyawan mereka akibatnya karyawan mau untuk mengubah perilaku mereka dan menaikkan kesadaran serta kesiapan untuk patuh terhadap semua aturan perusahaan dan standar sosial. Keith Davis (Tarigan & Priyanto, 2021) Disiplin kerja didefinisikan tindakan yang diambil oleh manajemen untuk meningkatkan standar organisasi. Disiplin kerja merupakan kesadaran serta dedikasi seseorang guna mematuhi keseluruhan peraturan perusahaan dan standar sosial yang relevan, sesuai Hasibuan dalam (Tarigan & Priyanto, 2021).

Disiplin kerja sangat penting guna menjamin pelaksanaan tugas yang lancar dan teratur. Perusahaan tidak dapat berhasil jika tidak ada disiplin kerja yang kuat. Pelanggaran disiplin merujuk pada setiap tindakan atau kata-kata dari karyawan yang melanggar aturan kerja, entah itu dilaksanakan di dalam atau luar jam kerja.

1. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Alex S.Nitisemita dalam (Sitepu & Kamilah, 2021) Beberapa faktor yang dapat menaikkan disiplin kerja mencakup.

1. Kesejahteraan Karyawan

Agar menegakan kedisiplinan tidak memerlukan ancaman, tapi juga seimbang dengan tingkat kesejahteraan yang memadai, yaitu upah yang cukup untuk membiaya hidup. melalui kehidupan baik, Karyawan akan merasa lebih tenteram dalam menjalankan tugasnya, diharapkan mereka akan lebih patuh terhadap peraturan.

2. Ancaman

Ketegasan harus diberikan kepada mereka yang melakukan tindakan indisipliner untuk meningkatkan kedisiplinan. Ini menunjukkan bahwa risiko tidak mampu digunakan meningkatkan kedisiplinan. namun disiplin kerja lebih diharapkan berhasil jika ada ancaman atau tindakan tegas untuk menjaga kesejahteraan. Dalam hal memberikan risiko atau sanksi mengenai kesalahan, hal itu dilakukan melalui keseluruhan. Tidak boleh ada aturan yang berlawanan dengan aturan lain. Peraturan yang tidak selaras harus dihindari untuk meningkatkan efektivitas ancaman hukuman dalam menegakan disiplin. Keadaan ini dimaksudkan untuk mencegah afiliasi menjadi iri karena mereka merasa bersatu dalam perusahaan. Selain itu, ancaman hukuman tidak dimaksudkan agar menghukum, tapi agar mendidik mereka berperilaku dengan keinginan perusahaan

3. Teladan Pimpinan

Untuk menegakan kedisiplinan, perlu membuat peraturan dibuat untuk menegakkan kedisiplinan lebih efektif, perlu ada contoh pemimpin. Karena pimpinan adalah panutan dan sorotan dari bawahannya, teladan pemimpin sangat penting untuk menegakkan kedisiplinan. Jadi, jika perusahaan ingin pimpinan datang tepat waktu, pimpinan harus hadir. Jika tidak, karyawan akan lebih disiplin karena tidak hanya takut dihukum, tetapi lebih karena malu kepeimpinnya.

4. Ketegasan

kita dapat mengantisipasi kedisiplinan karyawan sebagai hasil dari peningkatan kesejahteraan dan ancaman. Namun, ini tidak cukup, karena sanksi tidak dijalankan dengan betul dan konsekuensinya bisa kurang baik jika ancaman tidak dijalankan. Karena itu, karyawan akan menganggap ancaman diberikan sebagai hal yang tidak masuk akal. Sebab tidak ada tindakan tegas, mereka berani melanggar lagi.

5. Tujuan dan Kemampuan Karyawan

kedisiplinan membatasi kebijakan karyawan. karena itu, jangan hanya melaksanakan kedisiplinan untuk menegakkan. Dengan kata lain, kedisiplinan harus lebih dari sekedar disiplin; itu juga harus membantu mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, kedisiplinan harus cocok pada kemampuan karyawan. jangan meminta karyawan melakukan tugas susah, jika itu terjadi, aturan dibuat, terutama yang diikuti bahaya, akan menjadi kertas kosong. Ini juga mengurangi otoritas pimpinan. organisasi harus memeriksa apakah aturan sesuai kemampuan karyawan.

2. **Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja**

Menurut (Radiansyah, 2022) dalam organisasi perusahaan ada beberapa bentuk dalam disiplin kerja antara lain:

1. Disiplin Retributif (*Retibutive Discipline*).

Diartikan dengan Para pengambil keputusan menerapkan disiplin secara seimbang terhadap tujuan mereka.. Orang-orang yang bertindak tidak tepat akan merasa tidak adil jika mereka tidak melakukannya. Menghukum mereka yang melanggar undang-undang adalah tujuan akhirnya.

2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*).

Ini berarti bahwa pelanggaran pada peraturan tidak perlu dihukum, tetapi harus dianggap sebagai masalah yang perlu diperbaiki. Sejauh pelaku menunjukkan keinginan untuk mengubah perilakunya, hukuman akan lebih ringan..

3. Perspektif hak Individu (*Individual Rights Perspective*).

Sebaliknya, disiplin diterapkan hanya ketika ada pembenaran yang kuat untuk memberikan hukuman. Perlindungan terhadap hak-hak individu adalah tujuan utama, dan hak-hak karyawan diprioritaskan dibandingkan tindakan disiplin.

4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*).

Dalam konteks lain, tindakan disiplin dilakukan dengan mempertimbangkan dampaknya terhadap produktivitas serta keuntungan. Biaya penggantian karyawan dan akibat dari perilaku yang tidak semestinya harus dipertimbangkan. Dengan biaya penggantian karyawan yang meningkat, tingkat disiplin cenderung menurun, dan akibatnya juga semakin berkurang. dari membiarkan perilaku yang tidak wajar terus meningkat. Tujuan akhirnya adalah memastikan bahwa manfaat tindakan disiplin lebih besar daripada efek negatifnya.

5. Tindakan Disiplin Progresif (*Progressive Discipline*).

Disiplin progresif, diterapkan guna menjamin bahwasanya hukuman yang paling sesuai diberikan untuk setiap pelanggaran. Tujuan dari undang-undang ini adalah untuk menetapkan program disipliner yang mencakup hukuman yang bervariasi dari sedang hingga berat. Tujuan dari disiplin progresif adalah guna memotivasi karyawan agar secara sukarela memperbaiki kesalahan mereka. Serangkaian pertanyaan diajukan untuk menentukan tingkat keparahan pelanggaran ketika tindakan ini diterapkan. Penting bagi manajer untuk secara progresif mengajukan pertanyaan-pertanyaan ini untuk menentukan tindakan yang tepat.

6. Tindakan Disiplin Positif (*Positive Discipline*).

Hukuman tidak selalu memotivasi pegawai untuk berubah. Meskipun demikian, hukuman hanya sekedar menimbulkan rasa khawatir atau perlawanan terhadap hukuman yang diberikan. Penekanan pada hukuman ini dapat menjadi insentif bagi karyawan untuk menipu atasannya daripada meningkatkan kinerjanya. Disiplin positif mengajarkan bahwa karyawan bertanggung jawab atas perilaku pribadi dan kewajiban pekerjaan mereka, serta mendorong mereka untuk mengontrol perilaku mereka sendiri serta bertanggung jawab atas hasil dari tindakan mereka. Kelemahan ini dimaksudkan untuk menutupi tindakan disiplin positif.

3. Indikator – Indikator Disiplin Kerja

Dalam (Yuliantini & Santoso, 2020) Hasibuan menegaskan bahwa ada beberapa indikator yang dapat memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai di suatu organisasi, yakni:

1. Tujuan disiplin kerja, yang meliputi kesesuaian terhadap rencana jadwal, penyelesaian tujuan kerja dan pengembangan kemampuan.
2. Faktor pendukung kedisiplinan, antara lain kepemimpinan yang patut diteladani, remunerasi dan keadilan.

Pengawasan yang melekat, sanksi hukum, dan ketegasan menjadi faktor penentu disiplin. Etika kerja mengacu pada kepemilikan sikap dan perilaku positif di tempat kerja. Sesuai klasifikasi Simamora dalam (Christian & Kurniawan, 2021) indikator disiplin kerja diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Efektif dalam bekerja.

Pengertian kerja efektif di organisasi adalah upaya memenuhi hasil yang optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia di waktu yang relatif singkat, tanpa menunggu keseimbangan tujuan, instrumen, tenaga, serta waktu.

2. Kepatuhan pada peraturan.

Tingkat disiplin karyawan bergantung pada kepatuhan terhadap peraturan ini. Untuk mencapai tujuan organisasi, peraturan tertulis dan tidak tertulis ditetapkan, dan karyawan diharapkan untuk mematuhi.

3. Tindakan korektif.

Disiplin korektif ialah proses yang melibatkan penerapan tindakan korektif sebagai respons terhadap pelanggaran aturan guna mencegah pelanggaran di masa depan serta menjamin bahwasanya tindakan di masa depan mematuhi standar yang ditetapkan.

4. Kehadiran tepat waktu.

Karyawan yang tidak disiplin biasanya terbiasa terlambat di tempat kerja, dan kehadiran adalah cara penting untuk mengukur tingkat disiplin mereka

5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Semua karyawan diharapkan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, yang hanya bisa dicapai bila waktu dikelola dengan baik..

2.1.3 Kinerja Karyawan

Fahmi dalam (Sadat *et al.*, 2020), kinerja adalah hasil yang dihasilkan perusahaan selama periode waktu tertentu, baik yang berorientasi pada keuntungan maupun non-profit. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil Capaian seseorang dalam usahanya. melalui tindakan mereka dalam keadaan tertentu. Jufrizen dalam (Idrus *et al.*, 2021) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh individu kelompok dalam organisasi

atau perusahaan melalui tugas mereka untuk meraih sasaran organisasi melalui legal dan cocok dengan etika dan hukum bisa dikatakan bahwa bagus kinerja karyawan sebuah organisasi, bertambah mudah bagi organisasi untuk meraih sasaran, dan sebaliknya, semakin buruk kinerja karyawan, semakin sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

1. Indikator – Indikator Kinerja Karyawan.

Beberapa indikator dalam kinerja karyawan diantaranya berdasar pada Wijaya & Andreani dalam (Oktiani *et al.*, 2019):

1. Kuantitas kerja yang ditentukan oleh indikator seperti bekerja sesuai dengan kemampuan serta keahlian seseorang akan menaikkan produktivitas kerja.
2. Mutu pekerjaan ditentukan oleh pemanfaatan fasilitas untuk memperlancar kerja dan kenaikan prestasi kerja.
3. Komitmen dan independensi pegawai sebagai indikator kemampuan bekerja secara mandiri.
4. Kemandirian, fleksibilitas inisiatif, tanggung jawab, dan kemampuan beradaptasi pada perubahan merupakan inisiatif.
5. Kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja disebut kemampuan beradaptasi.
6. Kolaborasi adalah proses bekerja sama dengan pemangku kepentingan atau pihak lain.

Adapun indikator kinerja karyawan berdasar pada Wibowo dalam (Nurfitriani, 2022). yakni:

1. Tujuan ialah keadaan lebih baik yang hendak dicapai di masa mendatang yang memperlihatkan arah kinerja yang harus dilakukan guna memenuhi tujuan tersebut, yang memerlukan kinerja individu, kelompok, serta organisasi. Kinerja

individu dan organisasi menjadi lebih baik bila mereka dapat memenuhi tujuan tersebut.

2. Standar menjawab pertanyaan apakah seorang karyawan berhasil mencapai tujuan atau tidak. Pekerjaan dianggap berhasil bila seseorang mampu memenuhi standar yang telah ditetapkan atau disepakati bersama oleh atasan serta bawahannya.
3. Umpan balik adalah masukan yang diterapkan guna menilai kemajuan kinerja, pencapaian standar kinerja, serta pencapaian tujuan. Evaluasi kinerja dijalankan setelah menerima umpan balik, dan perbaikan dapat dilaksanakan.
4. Alat atau sarana ialah sumber daya yang dapat diterapkan guna memenuhi tujuan. Tugas, tujuan, dan pekerjaan tertentu tidak dapat diselesaikan sebagaimana dimaksud tanpa adanya instrumen atau sarana.
5. Kemampuan seseorang untuk melakukan tugas dengan baik disebut kompetensi.
6. Motif ialah alasan seseorang untuk melaksanakan sesuatu. Karyawan dimotivasi oleh manajer dengan memberikan insentif finansial, memberikan pengakuan, memberi kebebasan untuk menjalankan pekerjaan mereka, termasuk waktu kerja, menyiapkan sumber daya yang dibutuhkan, serta menghilangkan tindakan yang menyebabkan disintensif.
7. Peluang, yang berarti karyawan harus diberi kesempatan guna memperlihatkan seberapa baik mereka bekerja. Kemampuan untuk memenuhi syarat dan ketersediaan waktu adalah dua komponen yang berkontribusi pada kurangnya peluang untuk berprestasi.

2.2 Penelitian Relevan

Bertujuan untuk melihat perkiraan hasil dari riset yang ingin dilaksanakan. Ada beberapa riset terdahulu Hal yang dijadikan pedoman atau referensi dalam riset saat ini yakni:

Tabel II. 1
Penelitian yang Relevan

No.	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1.	Tarjo (Tarjo, 2019)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD H. Hanafie Muara Bungo	Penelitian ini menggunakan variabel motivasi sebagai variabel bebas (independen) dan variabel kinerja sebagai variabel terikat (dependen). Analisis datang menggunakan regresi linier berganda	Penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kerja pada salah satu variabel bebasnya. Metode sampel yang digunakan yaitu sampel random sampling. Objek penelitian ini di RSUD H. Hanafie Muara Bungo	Dari hasil pengujian pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan namun secara simultan motivasi kerja serta kepuasan kerja ada pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.
2.	Trifena Setiawaty Sinaga, &	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi	Riset ini menggunakan variabel	Penelitian ini menggunakan	Dari hasil pengujian pada

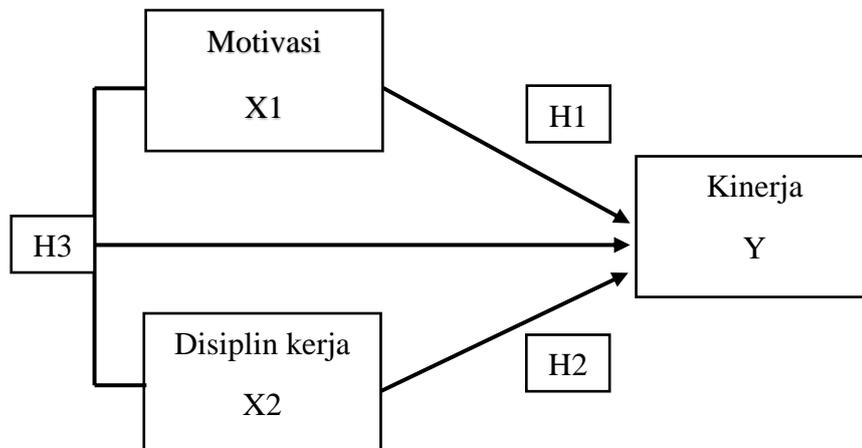
No.	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
	Rahmat Hidayat (Sinaga & Hidayat, 2020)	terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia	motivasi sebagai variabel bebas (independen) dan variabel kinerja sebagai variabel terikat (dependen). Metode sampel yang digunakan yaitu sampel sampling jenuh. Analisis datang menggunakan regresi linier berganda.	an variabel kompensasi pada salah satu variabel bebasnya. Objek penelitian ini di PT. Kereta Api Indonesia	penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3.	Hanny Putri Ariani & Sri Widodo (Ariani & Widodo, 2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Yamaha Music Indonesia, Jakarta	Penelitian ini menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas (independen) dan variabel kinerja sebagai variabel	Penelitian ini menggunakan variabel kompensasi pada salah satu variabel bebasnya. Objek penelitian ini di PT. Yamaha Music Indonesia	Dari hasil pengujian pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan

No.	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
			terikat (dependen). Metode sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert.		terhadap kinerja
4.	Tetty Rahmiati Harahap (Harahap, 2023)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di LLP TVRI Sumatera Utara	Penelitian ini menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas (independen) dan variabel kinerja sebagai variabel terikat (dependen). Analisis datang menggunakan regresi linier berganda.	Penelitian ini menggunakan variabel loyalitas kerja pada salah satu variabel bebasnya. Metode sampel yang digunakan yaitu sampel random sampling. Objek penelitian ini di LPP TVRI Sumatera Utara.	Dari hasil pengujian pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, loyalitas kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja serta loyalitas

No.	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
					kerja tidak memberi pengaruh secara pasial pada kinerja karyawan.
5.	Siti Nurhalizah & Nurvi Oktiani (Nurhalizah & Oktiani, 2024)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan di PT. Samugara Artajaya	Riset ini menggunakan variabel motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas (independen) sedangkan variabel kinerja sebagai variabel terikat (dependen). Metode pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan rumus perhitungan rumus slovin. Analisis data regresi linier berganda	Metode pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan rumus perhitungan rumus slovin. Objek penelitian ini di PT. Samugara Artajaya	Dari hasil pengujian pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif secara simultan variabel motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

2.3 Kerangka Berfikir



Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Gambar II. 1

Kerangka Berfikir Penelitian

Kerangka berpikir dalam penelitian kali ini seperti gambar petunjuk diatas, berisi tentang hubungan H1 yaitu hubungan Motivasi dengan kinerja. hubungan H2 yaitu hubungan Disiplin kerja dengan kinerja dan hubungan H3 yaitu hubungan Motivasi dan Hubungan Disiplin kerja dengan Kinerja.

2.4 Hipotesis

2.4.1 Pengaruh antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan.

Motivasi sangat penting bagi karyawan untuk menaikan kinerjanya, agar suatu pekerjaan dapat diselesaikan dan menimbulkan semangat untuk berkembang di perusahaan. Setiap karyawan memiliki alasan yang berbeda untuk ingin meningkatkan semangat dirinya di tempat kerja, beberapa menginginkan pengakuan dari organisasi tempat mereka bekerja, sementara yang lain ingin merasa puas dengan pekerjaannya sendiri. Fakto mempengaruhi motivasi kerja sama pentingnya untuk menaikan kinerja. Untuk menyelesaikan tugas dan mencapai hasil baik, seseorang mungkin termotivasi oleh pekerjaannya.

Motivasi kerja juga ada pengaruh pada kinerja karyawan. Motivasi merujuk pada dorongan internal yang membangkitkan semangat ataupun dorongan untuk bekerja dengan penuh dedikasi guna memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. (Sadat *et al.*, 2020)

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka berfikir, maka hipotesis yang dirumuskan untuk diuji kebenarannya dalam penelitian ini adalah:

H0 : Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mercedes-Benz Consulting services Indonesia

H1 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mercedes-Benz Consulting services Indonesia

2.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja sangat penting untuk perusahaan dan karyawan, karena jika karyawan disiplin akan peraturan dapat memperlancar pelaksanaan tugas, sehingga hasil yang diberikan untuk perusahaan bisa lebih maksimal dan menaikkan kinerja karyawan, lalu jika untuk karyawan, bisa menimbulkan suasana yang kondusif dan nyaman dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan.

Kedisiplinan komponen penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena tanpanya, segala kegiatan membawa hasil yang kurang sesuai dengan harapan. Maka itu, disiplin pekerjaan diperlukan di suatu perusahaan sebab sikap disiplin akan memungkinkan organisasi untuk menjalankan programnya dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Kurniawan & Sutiyanti, 2021).

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka berfikir, maka hipotesis yang dirumuskan untuk diuji kebenarannya dalam penelitian ini adalah:

H0 : Disiplin tidak ada pengaruh pada kinerja karyawan di PT Mercedes-Benz Consulting services Indonesia

H2 : Disiplin ada pengaruh pada kinerja karyawan di PT Mercedes-Benz Consulting services Indonesia

2.4.3 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh motivasi serta disiplin kerja sangat berkaitan peningkatan kinerja seorang karyawan, jika motivasi diberi oleh atasan bisa menimbulkan semangat kerja yang akhirnya akan meningkatkan kedisiplinan dalam diri karyawan dan membuat kinerja karyawan menjadi maksimal.

Pada hakikatnya motivasi dapat memotivasi karyawan untuk berusaha lebih keras guna mencapai tujuannya, demikian Rivai dalam (Heriati & Andiani, 2022). Ini akan memberi dampak pada peningkatan produktivitas karyawan akibatnya membantu perusahaan mencapai tujuannya. Artinya setiap peningkatan motivasi karyawan membawa peningkatan yang sangat signifikan dalam meningkatkan efisiensi karyawan dalam melakukan pekerjaannya..

Berlandaskan rumusan masalah serta kerangka berfikir, maka hipotesis yang dirumuskan:

H0 : Motivasi dan Disiplin kerja tidak ada pengaruh secara simultan pada kinerja karyawan PT Mercedes-Benz Consulting services Indonesia

H3 : Motivasi dan Disiplin kerja ada pengaruh secara simultan pada kinerja karyawan PT Mercedes-Benz Consulting services Indonesia

BAB III

TINJAUAN PUSTAKA

3.1 Desain Penelitian

Metodologi kuantitatif diterapkan dalam penyelidikan ini. Penelitian kuantitatif ialah metodologi penelitian yang berpijak pada filosofi positivisme seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono dalam (Machali, 2021) Ini digunakan untuk menyelidiki subjek tertentu, memperoleh data dengan mempergunakan instrumen penelitian, serta menganalisis data secara kuantitatif atau statistik untuk memverifikasi hipotesis yang telah dibentuk.

Dalam (Priadana & Surnarsi, 2021) Priyono menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif biasanya menggunakan ukuran sampel yang ditentukan oleh populasi saat ini. Besarnya sampel ditentukan dengan menggunakan rumus tertentu; selanjutnya rumus tersebut dimodifikasi untuk mempertimbangkan jenis penelitian serta homogenitas populasi. Penelitian ini akan mempergunakan pendekatan analisis kuantitatif yang didasarkan di data statistik. Pendekatan ini mengharuskan pengukuran yang teliti terhadap variabel-variabel yang diteliti untuk dapat membuat kesimpulan yang dapat diterapkan secara umum, independen dari konteks waktu, lokasi, dan situasi.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Dalam (Agustianti *et al.*, 2022) Fraenkel dan Wallen mendefinisikan populasi sebagai kumpulan individu dalam sekelompok manusia, hewan, peristiwa, atau objek yang memiliki serangkaian karakteristik yang sama. Populasi ialah kumpulan individu yang meliputi guru, siswa, lembaga, karyawan, kelas, sekolah, fasilitas, dan hasil produksi.

Populasi yang dijadikan obyek penelitian ini ialah karyawan tetap perusahaan PT Mercedes-Benz Consulting services Indonesia dengan jumlah populasinya ialah 30 orang.

3.2.2 Sampel

Berdasar pada Arikunto dalam (Agustianti *et al.*, 2022) menunjukkan bahwasanya sampel ialah bagian dari populasi, atau representasi dari populasi yang sedang ditelaah. Meski demikian (Sugiyono, 2019) menegaskan bahwa sampel sebagian ditentukan oleh jumlah dan karakteristik individu. Dengan mencermati kedua definisi tersebut, jelaslah bahwa sampel ialah sekumpulan populasi yang ada ciri-ciri khusus yang ingin diteliti.

Sampel yakni bagian populasi yang ada ciri-ciri tertentu yang hendak diteliti. Penggunaan sampel mempunyai beberapa keuntungan, seperti menghemat uang dengan melakukan penelitian yang lebih efisien, mengumpulkan data dengan lebih cermat dan teliti, melakukan penelitian yang lebih efektif, serta tentu saja lebih mudah bagi peneliti karena jumlah sampel lebih sedikit daripada populasi (Priadana & Surnarsi, 2021).

Riset ini menggunakan teknik sampling jenuh, yang mengakibatkan penggunaan seluruh populasi sebanyak 30 individu sebagai sampel. Jika setiap anggota populasi dijadikan sampel, maka sampling jenuh ialah teknik penentuan sampel (Machali, 2021). Teknik pengambilan sampel jenuh ini dipergunakan karena cocok untuk penelitian kuantitatif yang tidak melibatkan generalisasi.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Di penelitian ini, ada variabel yang berguna menjadi variabel terikat serta independen. Variabel terikat yakni variabel yang dipengaruhi faktor lain, dengan variabel utama yang menjadi fokus adalah Kinerja Karyawan. Di sisi lain, variabel

bebas yakni variabel yang tidak tergantung pada faktor lainnya. Pada konteks ini, variabel bebas yang dipertimbangkan ialah Motivasi dan Disiplin Kerja.

Variabel dependen dan variabel independent selanjutnya diuraikan menurut indikatornya sehingga dapat dilakukan pengukuran, sebagaimana digambarkan dalam Tabel III.1.

Tabel III. 1

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan	No. Butir
Motivasi (Oktiani <i>et al.</i> , 2019)	Kebutuhan fisiologi	1. Pemenuhan perlindungan fisik 2. Kompensasi yang memadai	1. Tempat kerja saya dilengkapi dengan fasilitas keselamatan kerja 2. Saya merasa kompensasi yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya	1,2
	Kebutuhan rasa aman	1. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman 2. Perlindungan terhadap ancaman serta perlindungan kecelakaan kerja	1. Saya merasa aman saat bekerja di lingkungan kerja saya 2. Saya merasa aman dari ancaman seperti kecelakaan atau tindakan kekerasan di tempat kerja	3,4
	Kebutuhan sosial	1. Interaksi kelompok karyawan dengan pimpinan	1. Saya merasa pimpinan saya mudah dihubungi terhadap pertanyaan atau masalah 2. Saya merasa kerjasama dengan	5,6,7

Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan	No. Butir
		2. Kerjasama dengan <i>stakeholder</i> 3. Team work	rekan kerja berjalan dengan baik 3. Saya merasa anggota tim saya saling membantu satu sama lain	
	Kebutuhan harga diri	1. Penghormatan terhadap sesama rekan kerja 2. Penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan	1. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan dihargai dan diakui nilainya oleh rekan kerja 2. Penghargaan yang saya terima memotivasi saya untuk bekerja lebih baik	8,9
	Aktualisasi diri	1. Pengembangan kemampuan karyawan 2. Pengembangan keahlian karyawan 3. Pemberian kebebasan dalam memberikan ide-ide serta gagasan baru	1. Perusahaan menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pengembangan kemampuan karyawan 2. Program pelatihan yang tersedia diperusahaan membantu saya meningkatkan keterampilan skill 3. Saya merasa bebas untuk menyampaikan ide-ide baru di tempat kerja	10,11,12
	Efektif dalam bekerja	1. Manajemen waktu 2. Konsentrasi dan focus	1. Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu 2. Saya konsentrasi dan fokus dalam	13,14

Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan	No. Butir
			menyelesaikan tugas yang diberikan	
Disiplin kerja (Christian & Kurniawan, 2021)	Kepatuhan pada peraturan	1. Pemahaman peraturan 2. Kepatuhan terhadap peraturan	1. Saya memahami peraturan dan kebijakan yang berlaku di perusahaan 2. Saya berusaha untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan	15,16
	Tindakan korektif	1. Pelaksanaan tindakan korektif 2. Efektivitas tindakan korektif	1. Tindakan pemeriksaan pekerjaan dilakukan dengan cara yang transparan dan adil 2. Tindakan pemeriksaan yang dilakukan oleh perusahaan efektif dalam menyelesaikan masalah	17,18
	Kehadiran tepat waktu	1. Kedisiplinan waktu 2. Pengelolaan waktu	1. Saya datang tepat waktu. 2. Saya mampu mengatur waktu perjalanan saya ke tempat kerja untuk memastikan kehadiran tepat waktu	19,20
	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	1. Perencanaan 2. Penggunaan waktu	1. Saya selalu membuat rencana dalam menyelesaikan pekerja 2. Saya memanfaatkan waktu kerja saya dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan	21,22

Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan	No. Butir
Kinerja (Oktiani et al., 2019)	Kuantitas	1. bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian 2. Meningkatkan produktifitas kerja	1. Saya bekerja sesuai dengan keahlian 2. Saya merasa bahwa kesempatan untuk belajar dan berkembang di tempat kerja membantu meningkatkan produktifitas saya	23,24
	Kualitas	1. Peningkatan prestasi kerja 2. Penggunaan fasilitas dalam menunjang pekerjaan	1. Saya mencari kesempatan untuk belajar hal baru yang dapat meningkatkan prestasi kerja saya 2. Saya merasa bahwa penggunaan fasilitas perusahaan membantu meningkatkan efisiensi kerja saya	25,26
	Kemandirian	1. Kemampuan dalam bekerja secara mandiri	1. Saya mampu mengambil inisiatif bertindak secara mandiri dalam menyelesaikan tugas-tugas tanpa perlu pengawasan yang terus menerus	27
	Inisiatif	1. Fleksibilitas inisiatif 2. Tanggung jawab	1. Waktu yang diberikan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan cukup fleksibel 2. Saya tidak menunggu instruksi untuk menyelesaikan tugas yang sudah	28,29

Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan	No. Butir
			menjadi tanggung jawab saya	
	Adaptabilitas	1. kemampuan beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan 2. Adaptasi terhadap budaya kerja	1. Saya mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang terjadi ditempat kerja 2. Saya dapat menyesuaikan diri dengan cepat dengan budaya kerja baru atau tim baru	30,31
	Kerjasama	1. Kerjasama dengan pihak lain	1. Saya mampu untuk bekerjasama dengan tim untuk mencapai tujuan bersama yang lebih baik	32

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun Teknik pengumpulan data yang diterapkan guna mendapat atau mengumpulkan data di penelitian ini yakni:

3.4.1 Kuesioner

Kuesioner ialah kumpulan pertanyaan tertulis yang ditentukan sebelumnya dan harus ditanggapi responden, biasanya berbentuk alternatif yang jelas. Kuesioner ialah metode pengumpulan data yang efektif ketika peneliti mengetahui variabel penelitian yang diperlukan serta cara mengukurnya. Kuesioner dapat dikirim secara pribadi, dikirim melalui surat, atau disebarakan secara elektronik (Santoso & Madiistriyatno, 2021). Kuesioner berisi pernyataan yang menyangkut terkait pengaruh motivasi serta disiplin kerja pada kinerja karyawan PT Mercedes-Benz Consulting services Indonesia.

Skala Likert ialah skala yang dipergunakan di penelitian ini. Salah satu alat mengukur sikap, keyakinan, serta persepsi seseorang terhadap suatu hal atau fenomena tertentu adalah skala Likert. Skala 1 sampai 5 digunakan untuk menunjukkan pandangan responden terhadap pernyataan di kuesioner: 1 : sangat tidak setuju, 2 : tidak setuju, 3 : ragu-ragu, 4 : setuju, dan 5 : sangat setuju. Berikut digambarkan rentang skala likert pada kuesioner penelitian.

3.4.2 Wawancara

Responden diwawancarai sebagai metode pengumpulan data untuk memperoleh informasi mengenai subjek penelitian. Sekaran (Santoso & Madiistriyatno, 2021) berpendapat bahwa wawancara dapat dijalankan secara langsung, melalui telepon, atau online, dan dapat terstruktur atau tidak terstruktur.

3.4.3 Observasi

Menurut Hadi dalam (Santoso & Madiistriyatno, 2021) observasi ialah proses yang kompleks yang mencakup beragam proses biologis serta psikologis. Dua komponen terpenting dari proses ini ialah observasi dan ingatan. Jumlah responden yang duharapkan tidak terlalu besar, dan metode pengumpulan data melalui obeservasi dipergunakan guna meneliti perilaku manusia, proses kerja, serta gejala alam.

Observasi partisipatif serta non-partisipan merupakan dua kategori observasi yang dapat dibagi, menurut (Sugiyono, 2019) Selain itu, observasi dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori: observasi terstruktur dan tidak terstruktur, bergantung pada instrumentasi yang digunakan.

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Validitas yakni suatu indeks yang memperlihatkan apakah alat ukur benar-benar menilai apa yang hendak diukur (Sugiyono, 2019). Uji validitas dipergunakan guna menentukan apakah sebuah kuesioner benar-benar valid atau sebaliknya. Validitas kuesioner dijamin valid jika pernyataannya dapat menunjukkan apa yang akan diukur. Untuk mengetahui validitas instrument di penelitian, maka dipergunakan *corrected item total correlation* dengan menggunakan bantuan *computer SPSS 25,0 for windows*. Keputusan untuk uji validitas ini dicapai dengan mempergunakan batasan *r* tabel dengan sig. 0,05. Bila nilai korelasi $> 0,25$, sampel penelitian diduga cukup serta layak untuk analisis lebih lanjut.

Rumus korelasi *product moment pearson* dihitung dengan membandingkan jawaban setiap item pernyataan dengan total skor. Kriteria penilaian uji validitas yakni:

1. Apabila $R_{hitung} > R_{tabel}$ (pada taraf signifikansi 5%) maka disimpulkan item kuesioner tersebut valid.
2. Apabila $R_{hitung} < R_{tabel}$ (pada taraf signifikansi 5%) maka disimpulkan item kuesioner tersebut tidak valid.

Adapun cara guna menentukan besarnya R_{tabel} yakni:

$$df = n - 2$$

Dimana:

df = Degree of freedom

n = Jumlah sampel yang digunakan

2. Uji Reliabilitas

Alat ukur yang disebut uji reliabilitas dipergunakan guna menilai ketergantungan suatu kuesioner. Jika tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut konstan sepanjang waktu, maka tes tersebut dianggap reliabel. Demikian pula suatu variabel reliabel bila nilai Cronbach's Alpha-nya $> 0,60$, begitu pula sebaliknya; bila nilai alpha $< 0,60$ maka pernyataan tersebut tidak reliabel (Ghozali, 2018).

Uji reliabilitas dilakukan guna memastikan tingkat keakuratan, stabilitas, dan konsistensi instrumen pengumpul data $df = n - 2$ dalam mengidentifikasi gejala tertentu pada berbagai interval. Suatu instrumen reliabel bila dapat dipergunakan guna mengukur variabel secara berulang-ulang sehingga menghasilkan data yang sama atau sedikit berbeda.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Uji ini yakni sebuah persyaratan statistic yang harus dipenuhi di analisis linear berganda. Sebelum dilakukannya analisis ini terhadap hipotesis penelitian. Asumsi klasik yang akan diolah yakni:

1. Uji Normalitas

Uji ini dipergunakan guna memastikan apakah model regresi mempunyai distribusi normal untuk variabel perancu atau residu. Nilai residu diasumsikan mengikuti distribusi normal dalam uji t dan F, seperti yang telah diketahui. Ukuran statistik untuk sampel kecil tidak valid bila asumsi ini tidak dipenuhi. Evaluasi statistik dan analisis grafis adalah dua metode yang dapat dipergunakan guna memastikan apakah residu terdistribusi normal. Uji statistik Kolmogorov-Smirnov dapat dipergunakan guna mengetahui apakah sebaran data normal. Bila nilai signifikansi $> 0,05$ maka residu dianggap berdistribusi normal (Ghozali, 2018).

Uji normalitas bisa juga diuji dengan mmelihat grafik data atau P-Plot dengan ketentuan sebagai berikut menurut (Ghozali, 2018)

1. Nilai residual dianggap berdistribusi normal apabila unsur atau datanya berdekatan atau mengikuti garis diagonal.
2. Sedangkan nilai residual tidak terdistribusi normal apabila titik-titik simpul tersebar atau berjauhan dan tidak mengikuti garis diagonal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji ini ialah guna memastikan di model regresi terjadi ketidaksamaan dalam variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Di kasus di mana variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, fenomena ini disebut heterokedastisitas, sementara bila variasi tersebut berbeda, fenomena ini disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Dengan melihat grafik partial regression plot, pola gambar Scatterplot dapat digunakan untuk memprediksi apakah ada heterokedasitas pada model. Heterokedasitas adalah regresi yang tidak terjadi bila:

1. Titik data tersebar di atas, di bawah, atau di sekitar angka 0.
2. Titik data tidak dikumpulkan secara eksklusif di bagian atas atau bawah.
3. Sebaran titik data tidak boleh menunjukkan pola yang lebar dan bergelombang yang kemudian menyempit dan melebar.
4. Distribusi titik data tidak terpola.

3. Uji Multikolinearitas

Tujuan uji multikolonieritas ialah guna memastikan model regresi menemukan ada korelasi antar variabel bebas. Di model regresi yang baik, variabel independen tidak seharusnya berkorelasi satu sama lain. Jika tidak, maka variabel ini tidak orthogonal (Ghozali, 2018). Untuk menentukan apakah multikolinearitas ada atau tidak sebagai berikut:

1. Nilai VIF < 10 memperlihatkan tidak ada multikolinearitas antar variabel.
2. Nilai VIF > 10 memperlihatkan ada multikolinearitas antar variabel.

3.5.3 Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Uji t variabel sebagaimana didefinisikan (Ghozali, 2018) menunjukkan sejauh mana suatu variabel tunggal t mempengaruhi setiap variabel terikat. Pengujian dijalankan dengan tingkat sig. alpha 5% ($\alpha = 0,05$).

Sementara hipotesis H1 diterima bila nilai t hitung $>$ t tabel atau nilai Sig $<$ 0,05. Hipotesis H1 ditolak serta hipotesis H0 diterima bila syarat-syarat tersebut tidak terpenuhi.

2. Uji F (Simultan)

(Ghozali, 2018) mengemukakan uji variable F, yang memastikan variabel variabel bebas, di model mempengaruhi variabel terikat, secara keseluruhan atau secara terpisah. Nilai F_{hitung} diuji dengan membandingkannya dengan F_{tabel} dengan derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$).

Pada uji F, pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji kebermaknaan perbedaan varian antara dua atau lebih kelompok atau perlakuan. Uji F umumnya digunakan dalam analisis varians (ANOVA) dan regresi linier berganda.

1. H0: Variabel X1 dan X2 secara simultan tidak memberi pengaruh signifikan pada variabel .
2. H1: Variabel X1 dan X2 secara simultan memberi pengaruh signifikan pada variabel Y

Sementara hipotesis H1 diterima bila nilai f hitung $>$ f tabel atau nilai Sig $<$ 0,05.

Hipotesis H1 ditolak serta hipotesis H0 diterima bila syarat-syarat tersebut tidak terpenuhi.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasar pada (Sugiyono, 2019) mengemukakan peneliti menggunakan analisis ini guna meramalkan keadaan (naik turunnya) dari variabel terikat (kriterium) atau untuk mengubah dua atau lebih variabel bebas menjadi faktor predictor dimanipulasi (naik turunnya). Dalam kasus ini, ada satu variabel terikat dan tiga variabel bebas. Maka itu, Regresi Linier Berganda dinyatakan pada persamaan matematika yakni:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_nX_n + \dots$$

Keterangan :

Y	= Variabel Terikat
x ₁ , x ₂	= Variabel Bebas
a	= Konstanta
b ₁ , b ₂	= Koefisien Regresi
e	= Variabel Pengganggu

3.5.4 Uji Koefisien Determinasi

Menurut (Ghozali, 2018) koefisien determinasi (R^2) merupakan metrik yang menilai sejauh mana model bisa memperhitungkan fluktuasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ada di kisaran 1 dan 0. Kapasitas variabel bebas guna menjelaskan fluktuasi variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya, nilai yang hampir sama dengan 1 memperlihatkan bahwasanya variabel bebas menyediakan hampir semua data yang diperlukan guna memprediksi variabel terikat. Semakin besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Kapasitas variabel bebas untuk menjelaskan variasi dalam variabel terikat sangat dibatasi nilai R^2 yang renda

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Uraian data di penelitian ini bermaksud menggambarkan secara keseluruhan mengenai penyebaran kuesioner dilapangan. Informasi yang disajikan merupakan data mentah yang diolah dengan Teknik statistic deskriptif. Adapun data disajikan dalam penelitian ini berupa distribusi frekuensi disajikan perindikator beserta persentasenya.

Populasi pada penelitian ini karyawan PT Mercedes-Benz Consulting services Indonesia dengan jumlah 30 karyawan. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh yang dimana semua karyawan menjadi sampel. Berbasis pada judul dan rumusan masalah yang diangkat dimana penelitian ini terdiri atas 2 variabel *Independent* serta 1 variabel *dependent*, data yang diambil mengenai variabel motivasi (X1), Disiplin kerja (X2), dan Kinerja (Y).

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Didasarkan pada hasil penyebaran kuesioner yang dijalankan kepada 30 responden karyawan PT Mercedes-Benz Consulting services Indonesia diperoleh gambaran karakteristik responden yang mencakup jenis gender, umur, tingkat pendidikan, lama bekerja responden dan status perkawinan.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Menurut data yang didapat 30 pengisi survei karyawan di dalam PT Mercedes-Benz Consulting services Indonesia, maka didapatkan informasi mengenai ciri-ciri pengisi survey berdasarkan jenis gender yang terlihat pada tabel dibawah ini::

Tabel IV. 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Gender

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	20	66,7%
Wanita	10	33,3%
Jumlah	30	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasar pada tabel IV.1 tersebut, memperlihatkan jumlah responden pria adalah 20(66,7%) responden, dan responden yang berjenis gender wanita adalah sebanyak 10 (33,3%).

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Dari penyebaran kuesioner terhadap 30 responden diperoleh data terkait ciri-ciri responden berdasarkan umur yang diuraikan dalam tabel IV.2:

Tabel IV. 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Usia	Jumlah	Persentase
17-23 Tahun	0	0%
24-30 Tahun	14	46,7%
31-37 Tahun	15	50%
>37 Tahun	1	3,3%
Jumlah	30	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berlandaskan Tabel IV.2 diatas, bahwasanya dari 30 responden tidak ada responden yang berusia < 24 tahun, 50% dari usia 31-37 tahun, 46,7% diusia 24-30 tahun dan 3,3% berusia dikisaran >37 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir

Berlandaskan hasil penelitian, diperoleh penjelasan mengenai pendidikan akhir dari responden yang bisa dilihat ditabel berikut:

Tabel IV. 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	0	0%
Diploma	0	0%
Sarjana (S1)	29	96,7%
Pasca Sarjana (S2)	0	0%
Lain-lain	1	3,3%
Jumlah	30	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berlandaskan Tabel IV.3, diketahui responden Pendidikan akhir SMA, Diploma dan Pasca Sarjana (S2) tidak ada, paling banyak adalah lulusan Sarjana (S1) sebanyak 29 (96,7%) responden dan responden lain-lain hanya 1 (3,3%) ..

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Berlandaskan hasil penyebaran kuesioner terhadap 30 responden, didapat data mengenai ciri-ciri responden sesuai lama kerja yang diuraikan dalam tabel IV.4:

Tabel IV. 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Lama bekerja	Jumlah	Persentase
<1 Tahun	0	0%
1-5 Tahun	27	90%
6-10 Tahun	0	0%
>10 Tahun	3	10%
Jumlah	30	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024.

Berlandaskan Tabel IV.4, diketahui bahwa narasumber dibawah 1 tahun dan 6-10 tahun tidak ada responden, responden paling banyak sudah bekerja selama 1-5 tahun mencapai 27 (90%) dan responden diatas 10 tahun selama bekerja hanya 3(10%) responden.

4.1.2 Karakteristika Jawaban Responden pada Variabel Motivasi (X1)

Dari hasil penelitian, terlihat gambaran tentang jawaban responden dalam variabel motivasi (X1) yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

1. Kebutuhan fisiologi

Pada dimensi kebutuhan fisiologi ini mencakup indikator pemenuhan perlindungan fisik dan kompensasi yang memadai. Dalam hal ini tempat kerja dilengkapi dengan fasilitas keselamatan kerja dan merasa kompensasi yang diterima sesuai dengan beban kerja. Berikut ini adalah pernyataan kuesioner nomor 1:

Tabel IV. 5

Hasil Jawaban Responden Terhadap Kebutuhan Fisiologi

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	1	
Sangat Setuju	12	40%
Setuju	16	53%
Ragu-ragu	1	3%
Tidak setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	3%
Total	30	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berlandasan tabel IV. 5 menunjukkan pernyataan butir 1 tentangan indikator pemenuhan perlindungan fisik, 53% dari responden menyetujui, 40% Responden memberikan tanggapan sangat setuju, 3% responden memberi tanggapan ragu-ragu serta sangat tidak setuju, 0% atau tidak menjawab responden yaitu jawaban tidak setuju. Berikut ini adalah pernyataan kuesioner nomor 2:

Tabel IV. 6

Hasil Jawaban Responden Terhadap Kebutuhan Fisiologi

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	2	
Sangat Setuju	10	33%

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	2	
Setuju	18	60%
Ragu-ragu	1	3%
Tidak setuju	1	3%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	30	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berlandaskan tabel IV. 6 menunjukkan pernyataan butir 2 tentang indikator kompensasi yang memadai, sebanyak 60% responden : setuju, 33% responden : sangat setuju, 3% responden : ragu-ragu dan tidak setuju, 0% atau tidak menjawab responden yaitu jawaban sangat tidak setuju.

2. Kebutuhan rasa aman

Pada dimensi kebutuhan rasa aman ini mencakup indikator lingkungan kerja yang aman dan nyaman, perlindungan pada ancaman serta perlindungan kecelakaan kerja. Dalam hal ini merasa aman saat bekerja di lingkungan kerja, merasa aman dari ancaman seperti kecelakaan atau tindakan kekerasan di tempat kerja. Berikut ini adalah pernyataan kuesioner nomor 3:

Tabel IV. 7
Hasil Jawaban Responden Terhadap Kebutuhan Rasa Aman

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	3	
Sangat Setuju	17	56%
Setuju	12	40%
Ragu-ragu	0	0%
Tidak setuju	1	3%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	30	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel IV. 7 menunjukkan pernyataan butir 3 tentang indikator lingkungan kerja yang aman dan nyaman, sebanyak 56% responden : sangat setuju ,

40% responden : setuju, 3% responden : tidak setuju, 0% atau tidak menjawab responden yaitu jawaban ragu-ragu serta sangat tidak setuju.

Berikut ini adalah pernyataan kuesioner nomor 4:

Tabel IV. 8

Hasil Jawaban Responden Terhadap Kebutuhan Rasa Aman

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	4	
Sangat Setuju	16	53%
Setuju	11	36%
Ragu-ragu	0	0%
Tidak setuju	3	10%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	30	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel IV. 8 menunjukkan pernyataan butir 4 tentang indikator perlindungan terhadap ancaman serta perlindungan kecelakaan kerja, sejumlah 53% responden : sangat setuju , 36% responden : setuju, 10% responden : tidak setuju, 0% atau tidak menjawab responden yaitu jawaban ragu-ragu serta sangat tidak setuju.

3. Kebutuhan sosial

Pada dimensi kebutuhan sosial ini mencakup indikator interaksi kelompok karyawan dengan pimpinan, kerjasama dengan *stakeholder*, *team work*. Dalam hal ini merasa pimpinan mudah dihubungi terhadap pertanyaan atau masalah, merasa kerjasama dengan rekan kerja berjalan dengan baik, merasa anggota tim saling membantu satu sama lain. Berikut ini ialah pernyataan kuesioner nomor 5:

Tabel IV. 9

Hasil Jawaban Responden Terhadap Kebutuhan Sosial

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	5	
Sangat Setuju	14	46%
Setuju	14	46%
Ragu-ragu	1	3%
Tidak setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	3%
Total	30	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berlandaskan tabel IV. 9 memperlihatkan pernyataan butir 5 tentang indikator interaksi kelompok karyawan dengan pimpinan, sejumlah 46% responden : sangat setuju dan setuju, 3% responden : ragu-ragu, 3% responden : sangat tidak setuju, 0% atau tidak menjawab responden yaitu jawaban tidak setuju.

Berikut ini adalah pernyataan kuesioner nomor 6:

Tabel IV. 10

Hasil Jawaban Responden Terhadap Kebutuhan Sosial

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	6	
Sangat Setuju	20	66%
Setuju	8	26%
Ragu-ragu	1	3%
Tidak setuju	1	3%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	30	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berlandaskan tabel IV. 10 menunjukkan pernyataan butir 6 tentang indikator kerjasama dengan *stakeholder*, sebanyak 66% responden : sangat setuju, 26% responden : setuju, 3% responden : ragu-ragu dan tidak setuju, 0% atau tidak menjawab responden yaitu jawaban sangat tidak setuju.

Berikut ini adalah pernyataan kuesioner nomor 7:

Tabel IV. 11

Hasil Jawaban Responden Terhadap Kebutuhan Sosial

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	7	
Sangat Setuju	14	46%
Setuju	15	50%
Ragu-ragu	0	0%
Tidak setuju	1	3%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	30	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel IV. 11 menunjukkan pernyataan butir 7 tentang indikator *team work*, sejumlah 50% responden : setuju, 46% responden : sangat setuju, 3% responden : tidak setuju, 0% atau tidak menjawab responden yaitu jawaban ragu-ragu serta sangat tidak setuju.

4. Kebutuhan harga diri

Dimensi kebutuhan harga diri ini mencakup indikator penghormatan terhadap sesama rekan kerja, penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan. Dalam hal ini merasa pekerjaan yang dilakukan dihargai dan diakui nilainya oleh rekan kerja, penghargaan bisa diterima memotivasi untuk bekerja lebih baik. Berikut ini adalah pernyataan kuesioner nomor 8:

Tabel IV. 12

Hasil Jawaban Responden Terhadap Kebutuhan Harga Diri

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	8	
Sangat Setuju	14	46%
Setuju	15	50%
Ragu-ragu	0	0%
Tidak setuju	0	0%

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	8	
Sangat Tidak Setuju	1	3%
Total	30	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berlandaskan tabel IV. 12 menunjukkan pernyataan butir 8 tentang indikator penghormatan terhadap sesama rekan kerja, sejumlah 50% responden : setuju, 46% responden : sangat setuju, 3% responden : sangat tidak setuju, 0% atau tidak menjawab responden yaitu jawaban ragu-ragu serta tidak setuju.

Berikut ini adalah pernyataan kuesioner nomor 9:

Tabel IV. 13

Hasil Jawaban Responden Terhadap Kebutuhan Harga Diri

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	9	
Sangat Setuju	15	50%
Setuju	13	43%
Ragu-ragu	0	0%
Tidak setuju	2	6%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	30	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berlandaskan tabel IV. 13 menunjukkan pernyataan butir 9 tentang indikator penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan, sejumlah 50% responden : sangat setuju, 43% responden : setuju, 6% responden : tidak setuju, 0% atau tidak menjawab responden yaitu jawaban ragu-ragu dan sangat tidak setuju.

5. Aktualisasi diri

Pada dimensi aktualisasi diri ini mencakup indikator pengembangan kemampuan karyawan, pengembangan keahlian karyawan, pemberian kebebasan dalam memberi ide serta gagasan. Dalam hal ini menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pengembangan kemampuan karyawan, program pelatihan yang tersedia

membantu meningkatkan keterampilan skill, merasa bebas untuk menyampaikan ide-ide baru. Berikut ini adalah pernyataan kuesioner nomor 10:

Tabel IV. 14

Hasil Jawaban Responden Terhadap Aktualisasi Diri

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	10	
Sangat Setuju	18	60%
Setuju	11	36%
Ragu-ragu	1	3%
Tidak setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	30	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berlandaskan tabel IV. 14 menunjukkan pernyataan butir 10 tentangan indikator pengembangan kemampuan karyawan, sebanyak 60% responden : sangat setuju, 36% responden : setuju, 3% responden : ragu-ragu, 0% atau tidak menjawab responden yaitu jawaban tidak setuju serta sangat tidak setuju.

Berikut ini adalah pernyataan kuesioner nomor 11:

Tabel IV. 15

Hasil Jawaban Responden Terhadap Aktualisasi Diri

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	11	
Sangat Setuju	13	43%
Setuju	15	50%
Ragu-ragu	0	0%
Tidak setuju	2	6%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	30	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berlandaskan tabel IV. 15 menunjukkan pernyataan butir 11 tentangan indikator pengembangan keahlian karyawan, sejumlah 50% responden : setuju, 43%

responden : sangat setuju, 6% responden : tidak setuju, 0% atau tidak menjawab responden yaitu jawaban ragu-ragu serta sangat tidak setuju.

Berikut ini adalah pernyataan kuesioner nomor 12:

Tabel IV. 16

Hasil Jawaban Responden Terhadap Aktualisasi Diri

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	12	
Sangat Setuju	16	53%
Setuju	13	43%
Ragu-ragu	0	0%
Tidak setuju	1	3%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	30	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berlandaskan tabel IV. 16 menunjukkan pernyataan butir 12 tentang indikator pemberian kebebasan dalam memberi ide serta gagasan baru, sejumlah 53% responden : sangat setuju, 43% responden : setuju, 3% responden : tidak setuju, 0% atau tidak menjawab responden yaitu jawaban ragu-ragu serta sangat tidak setuju.

4.1.3 Karakteristik Jawaban Responden pada Variabel Disiplin Kerja

Berlandaskan hasil riset, diperoleh jawaban responden pada variabel disiplin kerja (X2) yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

1. Efektif dalam bekerja

Pada dimensi efektif dalam bekerja ini mencakup indikator manajemen waktu, konsentrasi dan fokus. Dalam hal ini mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, konsentrasi dan fokus dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Berikut ini adalah pernyataan kuesioner nomor 13:

Tabel IV. 17

Hasil Jawaban Responden Terhadap Efektif Dalam Bekerja

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	13	
Sangat Setuju	6	20%
Setuju	20	66%
Ragu-ragu	2	6%
Tidak setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	2	6%
Total	30	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berlandaskan tabel IV. 17 menunjukkan pernyataan butir 13 tentang indikator manajemen waktu, sejumlah 66% responden : setuju, 20% responden : sangat setuju, 6% responden : ragu-ragu dan sangat tidak setuju, 0% atau tidak menjawab responden yaitu jawaban tidak setuju.

Berikut ini adalah pernyataan kuesioner nomor 14:

Tabel IV. 18

Hasil Jawaban Responden Terhadap Efektif Dalam Bekerja

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	14	
Sangat Setuju	17	56%
Setuju	10	33%
Ragu-ragu	0	0%
Tidak setuju	2	6%
Sangat Tidak Setuju	1	3%
Total	30	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berlandaskan tabel IV. 18 menunjukkan pernyataan butir 14 tentang indikator konsentrasi dan fokus, sebanyak 56% responden : sangat setuju, 33% responden : setuju, 6% responden : tidak setuju, 3% responden : sangat tidak setuju, 0% atau tidak menjawab responden yaitu jawaban ragu-ragu.

2. Kepatuhan pada peraturan

Pada dimensi kepatuhan pada peraturan ini mencakup indikator pemahaman peraturan, kepatuhan terhadap peraturan. Dalam hal ini dapat memahami peraturan dan kebijakan yang berlaku di perusahaan, berusaha untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berikut ini adalah pernyataan kuesioner nomor 15:

Tabel IV. 19

Hasil Jawaban Responden Terhadap Efektif Kepatuhan Pada Peraturan

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	15	
Sangat Setuju	14	46%
Setuju	12	40%
Ragu-ragu	2	6%
Tidak setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	2	6%
Total	30	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berlandaskan tabel IV. 19 memperlihatkan pernyataan butir 15 tentangan indikator pemahaman peraturan, sejumlah 46% responden : sangat setuju, 40% responden : setuju, 6% responden : ragu-ragu dan sangat tidak setuju, 0% atau tidak menjawab responden yaitu jawaban tidak setuju.

Berikut ini adalah pernyataan kuesioner nomor 16:

Tabel IV. 20

Hasil Jawaban Responden Terhadap Efektif Kepatuhan Pada Peraturan

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	16	
Sangat Setuju	23	76%
Setuju	4	13%
Ragu-ragu	1	3%
Tidak setuju	1	3%
Sangat Tidak Setuju	1	3%
Total	30	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berlandaskan tabel IV. 20 menunjukkan pernyataan butir 16 tentangan indikator kepatuhan terhadap peraturan, sebanyak 76% responden : sangat setuju, 13% responden : setuju, 3% responden : ragu-ragu, tidak setuju serta sangat tidak setuju.

3. Tindakan korektif

Tindakan korektif ini mencakup indikator pelaksanaan tindakan korektif , efektivitas tindakan korektif. Dalam hal ini tindakan pemeriksaan pekerjaan dilakukan dengan cara yang transparan dan adil, tindakan pemeriksaan yang dilakukan oleh perusahaan efektif dalam menyelesaikan masalah. Berikut ini adalah pernyataan kuesioner nomor 17:

Tabel IV. 21

Hasil Jawaban Responden Terhadap Efektif Kepatuhan Pada Peraturan

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	17	
Sangat Setuju	12	40%
Setuju	16	53%
Ragu-ragu	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	2	6%
Total	30	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berlandaskan tabel IV. 21 memperlihatkan pernyataan butir 17 tentangan indikator pelaksanaan tindakan korektif, sejumlah 53% responden : setuju, 40% responden : sangat setuju, 6% responden : sangat tidak setuju. 0% atau tidak menjawab responden yaitu jawaban ragu-ragu serta tidak setuju.

Berikut ini adalah pernyataan kuesioner nomor 18:

Tabel IV. 22

Hasil Jawaban Responden Terhadap Efektif Kepatuhan Pada Peraturan

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	18	
Sangat Setuju	12	40%
Setuju	16	53%
Ragu-ragu	0	0%
Tidak setuju	2	6%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	30	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berlandaskan tabel IV. 22 menunjukkan pernyataan butir 18 tentang indikator efektivitas tindakan korektif, sejumlah 53% responden : setuju, 40% responden : sangat setuju, 6% responden : tidak setuju. 0% atau tidak menjawab responden yaitu jawaban ragu-ragu serta sangat tidak setuju.

4. Kehadiran tepat waktu

Pada dimensi kehadiran tepat waktu ini mencakup indikator kedisiplinan waktu, pengelolaan waktu. Dalam hal ini disiplin datang tepat waktu, mampu mengatur waktu perjalanan ke tempat kerja untuk memastikan kehadiran tepat waktu.

Berikut ini adalah pernyataan kuesioner nomor 19:

Tabel IV. 23

Hasil Jawaban Responden Terhadap Kehadiran Tepat Waktu

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	19	
Sangat Setuju	14	46%
Setuju	10	33%
Ragu-ragu	2	6%
Tidak setuju	1	3%
Sangat Tidak Setuju	3	10%
Total	30	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berlandaskan tabel IV. 23 menunjukkan pernyataan butir 19 tentang indikator kedisiplinan waktu, sejumlah 46% responden : sangat setuju, 33% responden

: setuju, 10% responden : sangat tidak setuju. 6% responden : ragu-ragu, serta 3% responden : sangat tidak setuju.

Berikut ini adalah pernyataan kuesioner nomor 20:

Tabel IV. 24

Hasil Jawaban Responden Terhadap Kehadiran Tepat Waktu

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	20	
Sangat Setuju	13	43%
Setuju	15	50%
Ragu-ragu	1	3%
Tidak setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	3%
Total	30	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berlandaskan tabel IV. 24 memperlihatkan pernyataan butir 20 tentang indikator pengelolaan waktu, sebanyak 50% responden : setuju, 43% responden : sangat setuju, 3% responden : ragu-ragu dan sangat tidak setuju, 0% atau tidak menjawab responden yaitu jawaban tidak setuju.

5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Pada dimensi menyelesaikan pekerjaan tepat waktu ini mencakup indikator perencanaan, penggunaan waktu. Dalam hal ini selalu membuat rencana dalam menyelesaikan pekerjaan, memanfaatkan waktu kerja saya dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan. Berikut ini adalah pernyataan kuesioner nomor 21:

Tabel IV. 25

Hasil Jawaban Responden Terhadap Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	21	
Sangat Setuju	14	46%
Setuju	9	30%
Ragu-ragu	3	10%

Tidak setuju	2	6%
Sangat Tidak Setuju	2	6%
Total	30	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berlandaskan tabel IV. 25 menunjukkan pernyataan butir 21 tentangan indikator perencanaan, sejumlah 46% responden : sangat setuju, 30% responden : setuju, 10% responden : ragu-ragu, 6% responden : tidak serta sangat tidak setuju.

Berikut ini adalah pernyataan kuesioner nomor 22.:

Tabel IV. 26

Hasil Jawaban Responden Terhadap Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	22	
Sangat Setuju	13	43%
Setuju	15	50%
Ragu-ragu	2	6%
Tidak setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	30	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berlandaskan tabel IV. 26 menunjukkan pernyataan butir 22 tentangan indikator penggunaan waktu, sebanyak 50% responden : setuju, 43% responden : sangat setuju, 6% responden : ragu-ragu, 0% atau tidak menjawab responden yaitu jawaban tidak setuju serta sangat tidak setuju.

4.1.4 Karakteristika Jawaban Responden pada Variabel Kinerja

Berlandaskan hasil riset, diperoleh gambaran tentang Jawaban Responden pada Variabel Kinerja (Y) yang dapat diperhatikan di tabel ini:

1. Kuantitas

Pada dimensi kuantitas ini mencakup indikator bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian, menaikkan produktifitas kerja. Dalam hal ini bekerja sesuai

dengan keahlian, merasa bahwa kesempatan untuk belajar serta berkembang di tempat kerja membantu meningkatkan produktifitas . Berikut ini adalah pernyataan kuesioner nomor 23:

Tabel IV. 27

Hasil Jawaban Responden Terhadap Kuantitas

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	23	
Sangat Setuju	5	16%
Setuju	19	63%
Ragu-ragu	5	16%
Tidak setuju	1	3%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	30	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berlandaskan tabel IV. 27 menunjukkan pernyataan butir 23 tentangan indikator bekerja sesuai keahlian, sebanyak 63% responden : setuju, 16% responden : sangat setuju dan ragu-ragu, 3% responden : tidak setuju, 0% atau tidak menjawab responden yaitu jawaban sangat tidak setuju.

Berikut ini adalah pernyataan kuesioner nomor 24:

Tabel IV. 28

Hasil Jawaban Responden Terhadap Kuantitas

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	24	
Sangat Setuju	19	63%
Setuju	8	26%
Ragu-ragu	2	6%
Tidak setuju	1	3%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	30	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berlandaskan tabel IV. 27 menunjukkan pernyataan butir 24 tentangan indikator meningkatkan produktifitas kerja, sebanyak 63% responden : sangat setuju, 26% responden : setuju, 6% responden : ragu-ragu, 3% responden : tidak setuju, 0% atau tidak menjawab responden yaitu jawaban sangat tidak setuju..

2. Kualitas

dimensi kualitas ini mencangkup indikator kenaikan prestasi kerja, penggunaan fasilitas dalam menunjang pekerjaan. Dalam hal ini mencari kesempatan untuk belajar hal baru yang dapat meningkatkan prestasi kerja, merasa bahwa penggunaan fasilitas perusahaan membantu meningkatkan efisiensi kerja. Berikut ini adalah pernyataan kuesioner nomor 25.

Tabel IV. 29
Hasil Jawaban Responden Terhadap Kualitas

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	25	
Sangat Setuju	15	50%
Setuju	11	36%
Ragu-ragu	2	6%
Tidak setuju	2	6%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	30	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel IV. 29 menunjukkan pernyataan butir 25 tentangan indikator peningkatan prestasi kerja, sebanyak 50% responden menjawab sangat setuju, 36% responden menjawab setuju, 6% responden menjawab ragu-ragu, 6% responden menjawab tidak setuju, 0% atau tidak menjawab responden yaitu jawaban sangat tidak setuju.

Berikut ini adalah pernyataan kuesioner nomor 26:

Tabel IV. 30

Hasil Jawaban Responden Terhadap Kualitas

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	26	
Sangat Setuju	19	63%
Setuju	9	30%
Ragu-ragu	1	3%
Tidak setuju	1	3%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	30	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berlandaskan tabel IV. 30 menunjukkan pernyataan butir 26 tentang indikator penggunaan fasilitas dalam menunjang pekerjaan, sebanyak 63% responden : sangat setuju, 30% responden : setuju, 3% responden : ragu-ragu, 3% responden : tidak setuju, 0% atau tidak menjawab responden yaitu jawaban sangat tidak setuju..

3. Kemandirian

kemandirian ini mencakup indikator kemampuan dalam bekerja secara mandiri. Dalam hal ini mampu mengambil inisiatif bertindak secara mandiri dalam menyelesaikan tugas-tugas tanpa perlu pengawasan yang terus menerus. Berikut ini adalah pernyataan kuesioner nomor 27.

Tabel IV. 31

Hasil Jawaban Responden Terhadap Kemandirian

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	27	
Sangat Setuju	13	43%
Setuju	14	46%
Ragu-ragu	1	3%
Tidak setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	2	6%
Total	30	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berlandaskan tabel IV. 31 menunjukkan pernyataan butir 27 tentangan indikator kemampuan dalam bekerja secara mandiri, sebanyak 46% responden : setuju, 43% responden : sangat setuju, 6% responden : sangat tidak setuju, 3% responden : ragu-ragu, 0% atau tidak menjawab responden yaitu jawaban tidak setuju..

4. Inisiatif

Di dimensi inisiatif ini mencakup indikator fleksibilitas inisiatif, tanggung jawab. Dalam hal ini waktu yang diberikan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan cukup fleksibel, tidak menunggu instruksi untuk menyelesaikan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab. Berikut ini adalah pernyataan kuesioner nomor 28.

Tabel IV. 32
Hasil Jawaban Responden Terhadap Inisiatif

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	28	
Sangat Setuju	11	36%
Setuju	15	50%
Ragu-ragu	1	3%
Tidak setuju	3	10%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	30	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berlandaskan tabel IV. 32 memperlihatkan pernyataan butir 28 tentangan indikator fleksibilitas inisiatif, sejumlah 50% responden : setuju, 36% responden : sangat setuju, 10% responden : tidak setuju, 3% responden : ragu-ragu, 0% atau tidak menjawab responden yaitu jawaban sangat tidak setuju..

Berikut ini adalah pernyataan kuesioner nomor 29.

Tabel IV. 33
Hasil Jawaban Responden Terhadap Inisiatif

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	29	
Sangat Setuju	18	60%
Setuju	9	30%
Ragu-ragu	2	6%
Tidak setuju	1	3%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	30	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berlandaskan tabel IV. 33 menunjukkan pernyataan butir 29 tentang indikator tanggung jawab, sebanyak 60% responden : sangat setuju, 30% responden : setuju, 6% responden : ragu-ragu, 3% responden : tidak setuju, 0% atau tidak menjawab responden yaitu jawaban sangat tidak setuju.

5. Adaptabilitas

mencakup indikator kemampuan beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan, adaptasi terhadap budaya kerja. Dalam hal ini mampu beradaptasi dengan cepat pada perubahan yang terjadi ditempat kerja, dapat menyesuaikan diri dengan cepat dengan budaya kerja baru atau tim baru. Berikut ini adalah pernyataan kuesioner nomor 30:

Tabel IV. 34

Hasil Jawaban Responden Terhadap Adaptabilitas

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	30	
Sangat Setuju	17	56%
Setuju	12	40%
Ragu-ragu	0	0%
Tidak setuju	1	3%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	30	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berlandaskan tabel IV. 34 menunjukkan pernyataan butir 30 tentang indikator kemampuan beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan, sebanyak 56%

responden : sangat setuju, 40% responden : setuju, 3% responden : tidak setuju, 0% atau tidak menjawab responden yaitu jawaban ragu-ragu serta sangat tidak setuju..

Berikut ini adalah pernyataan kuesioner nomor 31:

Tabel IV. 35

Hasil Jawaban Responden Terhadap Adaptabilitas

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	31	
Sangat Setuju	17	56%
Setuju	12	40%
Ragu-ragu	0	0%
Tidak setuju	1	3%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	30	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel IV. 35 memperlihatkan pernyataan butir 31 tentang indikator adaptasi terhadap budaya kerja, sebanyak 56% responden : sangat setuju, 40% responden : setuju, 3% responden : tidak setuju, 0% atau tidak menjawab responden yaitu jawaban ragu-ragu serta sangat tidak setuju.

6. Kerjasama

Pada dimensi kerjasama ini mencakup indikator kerjasama dengan pihak lain. Dalam hal ini mampu untuk bekerjasama dengan tim guna memenuhi tujuan bersama yang lebih baik. Berikut ini adalah pernyataan kuesioner nomor 32:

Tabel IV. 36

Hasil Jawaban Responden Terhadap Kerjasama

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	32	
Sangat Setuju	17	56%
Setuju	9	30%
Ragu-ragu	2	6%
Tidak setuju	2	6%

Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	30	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berlandaskan tabel IV. 36 menunjukkan pernyataan butir 32 tentangan indikator kerjasama dengan pihak lain, sebanyak 56% responden : sangat setuju, 30% responden : setuju, 6% responden : ragu-ragu serta tidak setuju, 0% atau tidak menjawab responden sangat tidak setuju...

4.2 Uji Kualitas Data

4.2.1 Uji Validitas

(Sugiyono, 2019) Dipakai menentukan keabsahan suatu kuisisioner. Pemeriksaan validitas ini menerapkan korelasi Pearson guna mengkalkulasi hubungan skor didapat pada pernyataan, jika nilai r_{hitung} lebih besar r_{tabel} melalui taraf sig. 0,05 atau 5% diputuskan item pernyataan pada kuisisioner valid. Dengan of Freedom ($df=n-2$), $30-2=28$ dengan nilai $r_{tabel} = 0.361$ menurut *output* uji validitas yang sudah dilakukan, diperoleh rangkuman hasil yaitu .
menurut *output* uji validitas yang sudah dilakukan, diperoleh rangkuman hasil yaitu:

Tabel IV. 37
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item	R Tabel	R Hitung	Keterangan
1.	Motivasi (X1)	X1.1	0,361	0,832	Valid
		X1.2		0,729	Valid
		X1.3		0,785	Valid
		X1.4		0,796	Valid
		X1.5		0,796	Valid
		X1.6		0,851	Valid
		X1.7		0,723	Valid
		X1.8		0,827	Valid
		X1.9		0,821	Valid
		X1.10		0,702	Valid
		X1.11		0,862	Valid

No.	Variabel	Item	R Tabel	R Hitung	Keterangan
		X1.12		0,783	Valid
2.	Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,361	0,765	Valid
		X2.2		0,729	Valid
		X2.3		0,882	Valid
		X2.4		0,732	Valid
		X2.5		0,856	Valid
		X2.6		0,867	Valid
		X2.7		0,804	Valid
		X2.8		0,828	Valid
		X2.9		0,730	Valid
		X2.10		0,731	Valid
3.	Kinerja (Y)	Y1	0,361	0,430	Valid
		Y2		0,724	Valid
		Y3		0,652	Valid
		Y4		0,650	Valid
		Y5		0,787	Valid
		Y6		0,650	Valid
		Y7		0,806	Valid
		Y8		0,711	Valid
		Y9		0,788	Valid
		Y10		0,767	Valid

Sumber: Hasil Olahan Software SPSS, 2024

Menurut sampel $n = 30$ orang dari variable Motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan Kinerja karyawan di sebutkan valid lantaran r_{hitung} melebihi r_{tabel} . dari 30 orang 0,361. R_{hitung} dari variabel Motivasi Kerja, disiplin kerja serta kinerja karyawan diatas adalah valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Ketika mengevaluasi kuesioner di *indicator* pada variable atau *construc*. Reliabilitas *Alpha Cronbach* $> 0,60$ maknanya adalah alat pada *variable* tersebut *realible* maka dapat diterima (Ghozali, 2018). Hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan menghasilkan rangkuman sebagai berikut:.

Tabel IV. 38
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi	0.945	Realiablel
Disiplin Kerja	0.928	Realiablel
Kinerja	0.884	Realiablel

Sumber: Hasil Olahan Software SPSS, 2024

Berlandaskan *sample* n=30 responden pada *variable* Motivasi Kerja (XI), lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja pegawai(Y) dikatakan realiablel dikarenakan *Alpha Cronbach* >0,60 Jika alat pengukur pada variabel tersebut dianggap reliabel, maka dapat diterima.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Bertujuan guna menganalisis distribusi *variabl dependen* atau *independen* yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan bersifat normal atau tidak. Pengujian normalitas digunakan memakai uji On-Sample koImogorov-smirnov tes serta mengacu angka signifikansi Asymp. Sig (2-tailed). Data dihitung normal bila angka signifikansi > 0,05 ($P > 0,05$). Sebaliknya, jika nilai signifikansi < 0,05 ($P < 0,05$), data dihitung tidak normal (Ghozali, 2018). Temuan pengolahan statistik data ditampilkan yakni

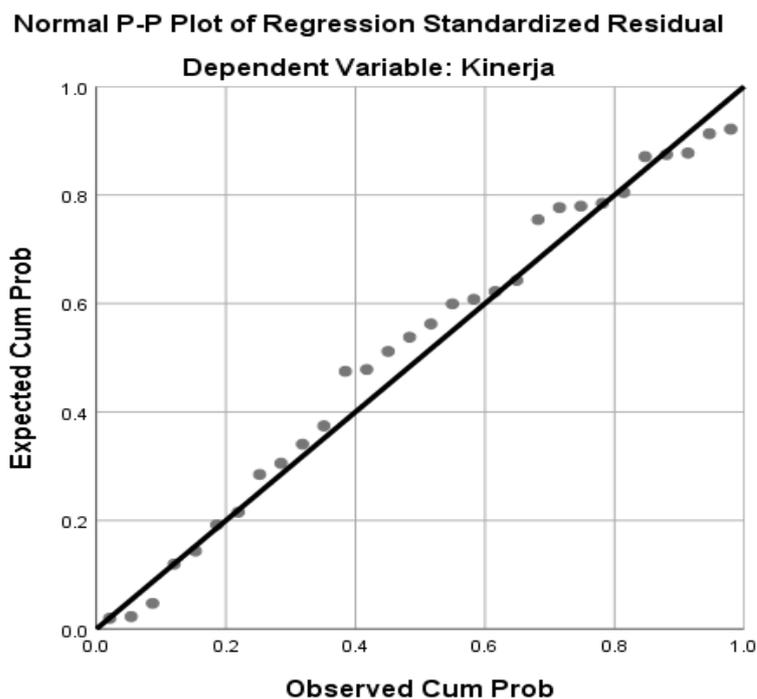
:

Tabel IV. 39
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.05484565
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.071
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Olahan Software SPSS

Berlandaskan output uji normalitas On-Sample Kolmogorov-Smirnov terdapat dalam Tabel IV.39, ditetapkan *variable* Motivasi Kerja serta disiplin kerja pada *variable* terikat Kinerja karyawan menunjukkan distribusi normal. Ini disebabkan angka Asymp. Sig (2-tailed) senilai 0,200, yang $> 0,05$..



Sumber: Hasil Olahan Software SPSS, 2024

Gambar IV. 1
Hasil Uji Normalitas P-Plot

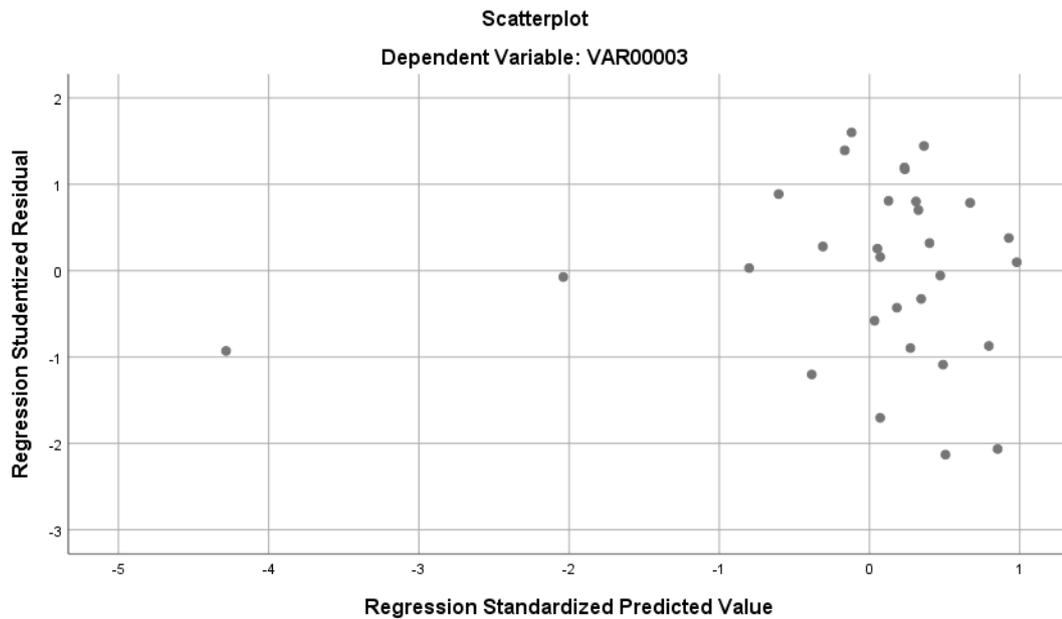
Berdasarkan dengan P-Plot dapat dilihat hasil tersebut titik-titiknya searah dengan garis diagonalnya, jadi dapat disimpulkan pada penelitian ini terdistribusi dengan normal.

4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Agar memastikan di model regresi terjadi ketidaksamaan dalam variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Di kasus di mana variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, fenomena ini disebut heterokedastisitas, Dengan melihat grafik partial regression plot, pola gambar Scatterplot dapat dipergunakan guna memprediksi apakah ada heterokedasitas di model. Dalam (Ghozali, 2018) Heterokedasitas adalah regresi yang tidak terjadi bila:

1. Titik data tersebar di atas, di bawah, atau di sekitar angka 0.
2. Titik data tidak dikumpulkan secara eksklusif di bagian atas atau bawah.

3. Sebaran elemen data tidak boleh berupa pola yang luas dan bergelombang.
4. Selanjutnya mengalami kontraksi radial
5. Tidak ada pola yang jelas dalam distribusi titik data



Sumber: Hasil Olahan Software SPSS, 2024

Gambar IV. 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar IV.1 dilihat titik tersebar secara tidak teratur di atas serta di bawah garis nilai 0 di sumbu Y. bisa dirangkum yaitu tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi, karena model regresi tersebut dapat dianggap sesuai untuk digunakan

4.3.3 Uji Multikolinearitas

Tujuan uji ini ialah guna memastikan model regresi menemukan ada korelasi antar variabel bebas. Dalam model regresi yang baik, variabel-variabel independen tidak seharusnya berkorelasi satu sama lain. Jika tidak, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Menurut (Ghozali, 2018) Untuk menentukan apakah multikolinearitas ada atau tidak sebagai berikut:

1. Angka variance inflation factor (VIF) $< 10,00$ menunjukkan tidak adanya multikolinearitas antar variable.
2. Angka variance inflation factor (VIF) $> 10,00$ menunjukkan adanya multikolinearitas antar variable.

Tabel IV. 40

Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.695	1.542		1.099	.281		
	Motivasi	.709	.034	.898	20.905	.000	.694	1.441
	Disiplin Kerja	.103	.032	.140	3.271	.003	.694	1.441

a. Dependent Variable: VAR00003

Sumber: Hasil Olahan Software SPSS, 2024

Terpantau angka toleranc 0,694 dan VIF adalah 1,441. ini menunjukkan sehingga angka toleranc Iebih besar dari 0,01 dan angka VIF Iebih kecil dari 10. dapat disimpulkan sehingga model regresi yang dipakai penelitian tidak ada masalah multikolinearitas.

4.4 Hipotesis

4.4.1 Uji T

Uji t dipergunakan guna mengetahui ada atau tidaknya variabel motivasi kerja (X1) serta variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) (Ghozali, 2018) Kriteria pengambilan keputusan:

1. Berlandaskan nilai statistik table

- a. Bila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$: maka H_0 ditolak serta H_a diterima. Berarti, terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

- b. Bila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$: maka menerima H_0 serta menolak H_a . Berarti tidak ada pengaruh signifikan antar variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).
2. Berlandaskan nilai probabilitas jika perhitungan dengan (SPSS)
- a. Bila nilai probabilitas $> 5\%$: maka menerima H_0 serta menolak H_a . Berarti tidak ada pengaruh signifikan antar variabel bebas dan variabel terikat.
- b. Bila nilai probabilitas $< 5\%$: maka menolak H_0 serta menerima H_a . Berarti ada pengaruh signifikan antar variabel bebas dan variabel terikat

Tabel IV. 41

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.695	1.542		1.099	.281
	Motivasi	.709	.034	.898	20.905	.000
	Disiplin Kerja	.103	.032	.140	3.271	.003

a. Dependent Variable: VAR00003

Sumber: Hasil Olahan Software SPSS, 2024

$T \text{ tabel} = t (a/2 ; n-k-1) = t (0,025 ; 27) = 2.05183$

Berlandaskan tabel tersebut, dilihat bahwasanya:

1. Pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja (Y) temuan pengujian parsial nilai t-hitung positif senilai 20.905 serta nilai sig. $0.00 < 0.05$, disimpulkan bahwasanya variabel motivasi kerja memberi pengaruh positif signifikan pada kinerja.
2. Pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) temuan pengujian parsial nilai t-hitung positif senilai 3.271 serta nilai sig. $0.03 < 0.05$, disimpulkan bahwasanya disiplin kerja memberi pengaruh positif signifikan pada kinerja.

4.4.2 Uji F

Berdasar pada (Ghozali, 2018) uji f dipergunakan guna menguji ada atau

tidaknya pengaruh secara bersamaan variabel motivasi kerja (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) dan variabel kinerja (Y).

Kriteria keputusan:

1. Berlandaskan nilai statistik tabel

- a. Nilai f -hitung $<$ f -tabel: H_0 diterima serta H_a ditolak. Berarti model regresi tidak signifikan atau motivasi kerja serta disiplin kerja tidak dapat dipakai guna memprediksi kinerja.
- b. Nilai f -hitung $>$ f -tabel: H_0 ditolak serta H_a diterima. Berarti model regresi berpengaruh signifikan atau motivasi kerja serta disiplin kerja dapat dipakai guna memprediksi kinerja.

2. Berlandaskan nilai probabilitas bila terhitung dengan (SPSS).

- a. Bila nilai prob. $>$ 5%: maka H_0 diterima serta H_a ditolak Berarti, tidak ada pengaruh signifikan antar variabel bebas dan variabel terikat.
- b. Bila nilai prob. $<$ 5%: maka H_0 ditolak serta H_a diterima Berarti ada pengaruh signifikan antar variabel bebas dan variabel terikat

Tabel IV. 42
Hasil Uji Parsial (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	901.098	2	450.549	376.990	.000 ^b
	Residual	32.268	27	1.195		
	Total	933.367	29			
a. Dependent Variable: VAR00003						
b. Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001						

Sumber: Olahan Software SPSS, 2024

$$F\text{-tabel} = (k;n-k) = (2 ; 30-2) = (2;28) = 3.34$$

Berlandaskan tabel IV.13, dilihat bahwasanya tingkat sig. 0.000 $<$ 0,05 serta didapat nilai f tabel 3.34, berarti bahwasanya F hitung $>$ F tabel dimana $376.990 >$ 3.34,

disimpulkan bahwasanya secara bersamaan keseluruhan variabel bebas (motivasi kerja dan disiplin kerja) memberi pengaruh positif signifikan pada variabel terikat (kinerja). Dengan itu, disimpulkan bahwasanya variabel motivasi (X1) serta variabel Disiplin Kerjs (X2) memberi pengaruh secara bersamaan pada variabel Kinerja Karyawan (Y)..

4.4.3 Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis ini bermaksud melihat ada tidaknya pengaruh antar variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) pada variabel terikat kinerja (Y) (Sugiyono, 2019), persamaan analisis ini yang didapat dari temuan pengolahan data dengan mempergunakan program SPSS.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Nilai konstanta.

b₁, b₂ = Koefisien regresi.

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Disiplin Kerja

Tabel IV. 43

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.695	1.542		1.099	.281
	Motivasi	.709	.034	.898	20.905	.000
	Disiplin Kerja	.103	.032	.140	3.271	.003

a. Dependent Variable: VAR00003

Sumber: Hasil Olahan Software SPSS, 2024

Berlandaskan tabel diatas didapat persamaan digambarkan menjadi:

$$Y = a + B1 X1 + B2 X2$$

$$\text{kinerja} = 1.695 + 0.709 X1 + 0.103 X2$$

Dari persamaan regresi, maka kesimpulan

1. Nilai konstanta (a) senilai 1.695 dengan tanda positif menyatakan bahwasanya bila variabel motivasi dan disiplin kerja dianggap 0 maka nilai Y ialah 1.695
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X1) senilai 0.709 setiap kenaikan motivasi kerja senilai 1% dengan asumsi variabel lain tetap, maka akan mengakibatkan nilai kinerja terjadi kenaikan senilai 0.709 kali.
3. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) senilai 0.103 setiap kenaikan disiplin kerja senilai 1% dengan asumsi variabel lain tetap, maka akan mengakibatkan nilai kinerja terjadi kenaikan senilai 0.103 kali.

4.5 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dipergunakan guna menggambarkan proporsi variabel terikat. Hubungan yang kuat ditunjukkan jika R² mendekati satu (Ghozali, 2018).

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

Keterangan

Kd = Koefisien determinasi

R² = Korelasi linier berganda

Tabel IV. 44

Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi

Besarnya Nilai R	Koefisien Korelasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2019)

Tabel IV. 45
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983 ^a	.965	.963	1.093
a. Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001				
b. Dependent Variable: VAR00003				

Sumber: Hasil Olahan Software SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas Dapat dihitung bahwa nilai R Square (R²) sebagai berikut:

1. Nilai R senilai 0.983 menunjukkan bahwasanya hubungan antar variabel motivasi serta disiplin kerja terhadap kinerja sangat kuat
2. Nilai R square senilai 0.965 atau sama dengan 96,5% angka tersebut berarti bahwasanya variabel motivasi kerja serta disiplin kerja secara simultan (Bersamaan) memberi pengaruh pada variabel kinerja senilai 96,5%. Sementara sisanya 3,5% dipengaruhi variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variable yang tidak masuk dalam penelitian.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Uji validitas dipergunakan guna menilai valid atau tidaknya suatu angket atau kuesioner. Berlandaskan sampel $n = 30$ responden dari variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2), serta kinerja (Y) dikatakan valid sebab r hitung $>$ r tabel. r tabel dari responden 30 orang ($df = n-2$) $30-2 = 28$ ialah 0,361 jadi, r hitung dari variabel motivasi kerja, disiplin kerja serta kinerja diatas ialah valid. Uji realibilitas ialah alat menilai angket atau kuesioner yang ialah indikator dari variabel atau konstruk. Berlandaskan sampel $n = 30$ responden dari variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), serta kinerja (Y) dikatakan reliabel sebab Alpha Cronbach $>$ 0,666 berarti instrumen pada

variabel tersebut realiablel.

Selanjutnya pada uji asumsi klasik dari temuan normalitas One Sampel K-S yang disajikan maka disimpulkan bahwasanya variabel Motivasi serta Disiplin Kerja terhadap variabel terkait Kinerja dinyatakan berdistribusi normal.

Dikarenakan nilai Asym. Sig (2-tailed) yang didapat senilai 0,200 yakni senilai 0,05. Sedangkan untuk uji heteroskedastisitas terlihat bahwasanya titik menyebar acak (random) serta diatas ataupun dibawah angka 0 di sumbu Y. Disimpulkan bahwasanya tidak ada heteroskedastisitas di model regresi, akibatnya model regresi layak dipakai. Dari asumsi multi kolinearitas, dilihat bahwasanya nilai tolerance 0,694 serta VIF 1,441 yang berate temuan tolerance $0,694 > 0,1$ serta nilai VIF $1,44 < 10$. Dan temuan tersebut, disimpulkan bahwasanya model regresi yang dipergunakan di penelitian ini $2,227 < 10$. Dari temuan tersebut, disimpulkan bahwasanya model regresi yang dipergunakan di riset ini terbebas dari multikolinearitas. Setelah itu hasil uji regresi berganda adalah, $\text{kinerja} = 1,695 + 0,709 X_1 + 0,103 X_2$.

Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X_1) senilai 0,709 setiap kenaikan motivasi senilai 1% dengan asumsi variabel lain tetap, maka hendak mengakibatkan nilia kinerja terjadi kenaikan senilai 0,709 kali. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_2) senilai 0,103 setiap kenaikan disiplin kerja senilai 1% dengan asumsi variabel lain tetap, maka akan mengakibatkan nilai kinerja terjadi kenaikan senilai 0,103 kali.

4.6.1 Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Mercedes-Benz Consulting Services Indonesia

Motivasi (X_1) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai t-hitung positif senilai 20.905 serta nilai sig. $0,00 < 0,05$, disimpulkan bahwasanya variabel motivasi

kerja memberi pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan, semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tarjo, 2019) yaitu hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji t variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) Pada PT Mercedes-Benz Consulting Services Indonesia

Disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan t-hitung positif senilai 3.271 serta nilai sig. $0.03 < 0.05$, disimpulkan bahwasanya disiplin kerja memberi pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ariani & Widodo, 2020) yaitu hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji t variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

4.6.3 Pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) Pada PT Mercedes-Benz Consulting Services Indonesia

Berdasarkan tabel uji f dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi $0.000 < 0,05$ dan diperoleh nilai ftabel 3.34 yang berarti bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dimana $376.990 > 3.34$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan semua variabel independent (motivasi kerja dan disiplin kerja) berpengaruh simultan dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja)

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurhalizah & Oktiani, 2024) yaitu hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji f variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan uji koefisien determinasi didapatkan hasil:

1. Nilai R sebesar 0.983 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja sangat kuat
2. Nilai R square sebesar 0.965 atau sama dengan 96,5% angka tersebut mengandung arti bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan (Bersama – sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 96,5%. Sedangkan sisanya 3,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variable yang tidak diteliti.

4.7 Implikasi Penelitian

Temuan penelitian memperlihatkan bahwasanya motivasi dan disiplin kerja memberi pengaruh positif signifikan pada kinerja pada PT Mercedes-Benz Consulting Services Indonesia secara parsial dan simultan.

Berikut ini adalah beberapa implikasi dari penelitian yang sudah dijalankan berdasarkan penelitian sebelumnya yang dijalankan maka implikasi pada penelitian yang dilakukan di PT Mercedes-Benz Consulting services Indonesia ialah sebagai berikut:

1. Penelitian ini diindikasikan berlandaskan hasil tabulasi data yang diperoleh pada butir 6 yaitu saya merasa kerjasama dengan rekan kerja berjalan dengan baik dan butir 10 perusahaan menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pengembangan kemampuan karyawan, oleh sebab itu bekerjasama dalam proyek dan tugas, teruslah berkomunikasi secara terbuka dan transparan serta pentingnya memberikan peluang untuk belajar dan pengembangan agar potensi kinerja karyawan meningkat.
2. Untuk menghasilkan disiplin kerja yang baik, kita perlu mengembangkan kesadaran dalam diri untuk mengingat dan mengikuti peraturan yang sudah ditetapkan untuk

membangun kinerja yang terbaik, berlandaskan tabulasi disiplin kerja yang diperoleh, didapatkan poin tertinggi pada butir 4 yaitu saya berusaha untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Agar menciptakan kinerja yang baik, kita perlu mempelajari semua fasilitas yang ditawarkan oleh perusahaan dan perusahaan meningkatkan fasilitas untuk membantu meningkatkan efisiensi kerja agar membangun kinerja yang baik, berlandaskan tabulasi kinerja yang diperoleh, didapatkan poin tertinggi pada butir 4 yaitu saya merasa bahwa penggunaan fasilitas perusahaan membantu meningkatkan efisiensi kerja saya

4.8 Keterbatasan Penelitian

Selama menjalankan penelitian ini, ada keterbatasan yang berpotensi mempengaruhi temuan, yakni:

1. Terbatasnya jumlah sampel penelitian ini dikarenakan terbatasnya jumlah dan cakupan karyawan perusahaan, sehingga relatif tidak mungkin untuk mempelajari populasi yang luas. Penelitian di masa depan diperkirakan akan menggunakan ukuran sampel yang lebih luas dan beragam untuk menghasilkan temuan penelitian yang lebih akurat dan menawarkan representasi kinerja karyawan yang lebih otentik.
2. Variabel terikat diprediksi dengan hanya memanfaatkan dua variabel bebas dalam penelitian ini. Jumlah variabel ditingkatkan untuk memungkinkan peneliti masa depan untuk mengidentifikasi faktor-faktor tambahan yang berhubungan dengan kinerja.
3. Kemampuan penelitian, vitalitas, dan waktu dibatasi.
4. Kuesioner harus diisi dengan jujur, karena hasilnya mungkin kurang tepat.
5. Responden menunjukkan kekurangan dalam memahami pernyataan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian serta pembahasan, maka ditarik beberapa kesimpulan:

1. Ada pengaruh positif signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Mercedes-Benz Consulting services Indonesia. Ini ditunjukkan oleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($20.905 > 2.051$) dengan nilai sig. 0.000 ($p < 0.05$), maka H_{a1} diterima.
2. Ada pengaruh positif signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Mercedes-Benz Consulting services Indonesia yang ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.271 > 2.051$) dengan nilai sig. 0.03 ($p < 0.05$), maka H_{a2} diterima.
3. Ada pengaruh positif signifikansi motivasi dan disiplin kerja secara simultan pada kinerja karyawan PT Mercedes-Benz Consulting services Indonesia yang ditunjukkan F_{hitung} sebesar 376.900 yang $> F_{tabel}$ 3.34 serta nilai signifikansi 0.000 < 0.05 .

5.2 Saran

Berlandaskan dari temuan penelitian, maka penulis akan memberikan saran yang dimaksudkan dapat berguna bagi pihak yang berkepentingan yakni:

1. Disarankan untuk meningkatkan motivasi sehingga kinerja karyawan dapat meningkat juga dengan memberikan pendidikan, keterampilan dan tanggung jawab agar kompensasi yang diterima sesuai dengan beban kerjanya.
2. Hasil tabulasi terendah pada disiplin kerja yaitu butir 1 saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu. Untuk menghasilkan karyawan yang disiplin agar meningkatkan target yang dicapai, disarankan untuk mempertimbangkan evaluasi manajemen waktu secara realistis untuk setiap tugas yang diberikan,

dengan terciptanya menyelesaikan tugas tepat waktu maka akan terciptanya target kerja yang ditetapkan perusahaan.



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>
- Agustianti, R., Nussifera, L., Wahyudi, Angelianawati, L., Meliana, I., Sidik, E. A. ni, Nurlaila, Q., Simarmata, N., Himawan, I. S., Pawan, E., & Ikhrum, F. (2022). Metode penelitian kuantitatif & kualitatif. In *Tohar Media* (Issue Mi). CV. Tohar Media.
- Ariani, H. P., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Yamaha Music Indonesia, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurya*, 1(1), 53–66. <https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/view/5>
- Aris Pasigai, M. (2020). *BALANCE: JURNAL ILMU EKONOMI STUDI PEMBANGUNAN PENTINGNYA KONSEP DAN STRATEGI PEMASARAN DALAM MENGHADAPI PERSAINGAN BISNIS*.
- 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>
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113–125. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.283>
- 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>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9. In A. Tejkusumo (Ed.), *Alfabeta* (9th ed., Vol. 1, Issue 1). Undip.
- Harahap, T. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Tirta Agung Jaya Mandiri. *E-Jurnal Manajemen*, 4(2), 148. <https://doi.org/10.47065/tin.v4i2.4232>
- Heriati, H., & Andiani, D. (2022). Motivasi Kerja Dalam Kinerja Pegawai Pada CV. Mutiara Offset Printing & Packaging Bandung. *Jurnal Inovasi Masyarakat*, 2(2), 114–124. <https://doi.org/10.33197/jim.vol2.iss2.2022.887>
- 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>
- Kanda Saepudin, A. K. S., & Rahmat Arifin, I. (2024). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *Jurnal Ekonomi*

Dan Bisnis, 16(1), 40–48. <https://doi.org/10.55049/jeb.v16i1.248>

- Kurniawan, R., & Sutiyanti. (2021). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Berbintang Di Kota Batam. *Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Science*, 1(1), 457–467.
<https://journal.uib.ac.id/index.php/combines/article/view/4471%0Ahttps://journal.uib.ac.id/index.php/combines/article/download/4471/1188>
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192.
<https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2445>
- Machali, I. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta Jln. Marsda Adisucipto Yogyakarta 55281 Tlp. 0274 – 513056 Fax: 0274 - 519732 http://tarbiyah.uin-suka.ac.id/*.
- Nurfitriani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan* (A. Ilmi, Dzul (ed.)). Cendekia Publisher.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207.
- Oktiani, N., Sabariah, E., & Caroline, P. (2019). Implementasi Penerapan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Terhadap Peningkatan Produktifitas Kerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(2), 255–262.
- Priadana, S., & Surnarsi, D. (2021). METODE PENELITIAN KUANTITATIF. In *Pascal Books* (Vol. 4, Issue 1). Pascal Books.
- Radiansyah, H. E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *Journal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1408–1418.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23.
<https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Santoso, I., & Madiistriyatno, H. (2021). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF*. Indigo Media.
- Setiawan, N. (2021). Determinasi Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 372–389. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.690>
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Takeda Indonesia. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(2), 65–74. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v13i2.24>
- Sitepu, B. L. E., & Kamilah. (2021). Analisis Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja

terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Akuntan PT Eriadi Fatkhur Rokhman Medan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 8311–8318. <https://www.jptam.org/index.php/jptam/article/view/2334>

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Penulis* (Sutopo (ed.); 2nd ed.). ALFABETA, cv. www.cvalfabeta.com

Susanto, Y., & Sukoco. (2019). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau. *Jurnal Media Ekonomi*, 24(2), 1–17.

Tarigan, B., & Priyanto, A. A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1–10. <https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>

Tarjo. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD H. Hanafie Muara Bungo). *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(1), 53–65.

Tusholihah, Mm., HasyiM, A. N., Novitasari, A., Oktavia, P. P., Lestari, F. I., Fadli, M., & Sobari, A. M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Outsourcing. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(2), 58–69.

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

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Biodata Mahasiswa

NIM : 64200840
Nama Lengkap : Fajar Setia Pratama
Tempat / Tanggal Lahir : Wonogiri, 08 Mei 2002
Alamat Lengkap : Jl. Caraka Buana II, Gg.Mekar, RT/RW.14/03,
No. 19, Kec. Pasar Rebo, Kel. Kalisari, 13790

II. Pendidikan Formal

1. SDN 02 Kalisari (2007 - 2014)
2. SMPN 103 Cijantung (2014 - 2017)
3. SMA Malahayati Islamic School (2017 - 2020)

III. Riwayat Pengalaman Organisasi atau Perkerjaan

1. Anggota Karang Taruna RT 14/03 Kalisari 2019
2. Kerja Paruh Waktu di Perusahaan Shopee Logistik 2022
3. Magang di Toyota Setia Jaya Margonda Depok Tahun 2023



Jakarta, 14 Juni 2024

Fajar Setia Pratama

SURAT KETERANGAN RISET



Mercedes-Benz

To,
University Bina Sarana Informatika

Subject: Notification of Thesis Research

Dear Sir/Madam,

With this letter, we from Mercedes-Benz Consulting Services Indonesia would like to inform you that Fajar Setia Pratama has conducted research as part of the thesis process being undertaken by one of your students, namely:

Student Name : Fajar Setia Pratama

Program : Studies Management

Thesis Title : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mercedes-Benz Consulting Services Indonesia

This research has been conducted to fulfill academic requirements for the completion of studies at University Bina Sarana Informatika in the Studies Management program by having conducted research over a period of 3 months (April – June) in 2024. We have responsibly and with integrity provided assistance and necessary facilities throughout this research process.

The outcomes of this research are expected to contribute meaningfully to the relevant field of study and provide a clear indication of the quality and skills of your student in completing the thesis.

We hereby convey this notification. We thank you for your attention and cooperation.

Sincerely,

Nieta Pratiwi
HR Manager



PT Mercedes-Benz Consulting Services Indonesia | Jl. Mercedes-Benz, Desa Wanasherang, Gunung Putri – Bogor 16965 Indonesia
T: +62 21 3874 4012

 and Mercedes-Benz are trademarks of Mercedes-Benz Group AG.

BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME

Skripsi_Fajar Setia
Pratama_Bab 1-5 Turnitin.docx
by dafafirmansyah24@gmail.com 1

Submission date: 01-jul-2024 10:04AM (UTC-0400)
Submission ID: 2411216391
File name: Skripsi_Fajar_Setia_Pratama_Bab_1-5_Turnitin.docx (5.91M)
Word count: 12524
Character count: 80792

Skripsi_Fajar Setia Pratama_Bab 1-5 Turnitin.docx

ORIGINALITY REPORT

20%	18%	14%	0%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.ub.ac.id Internet Source	2%
2	www.scribd.com Internet Source	1%
3	Erick Julian Prima Putra, Ani Wijayanti, Dhuha Safria. "PENGARUH HARGA DAN PROMOSI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN TAS KANAYA N FRIENDS MELALUI APLIKASI TOKOPEDIA", Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2023 Publication	1%
4	journal.widyakarya.ac.id Internet Source	1%
5	text-id.123dok.com Internet Source	1%
6	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1%
7	Nurvi Oktiani, Etika Sabariah, Saridawati Saridawati, Priska Caroline. "Implementasi Penerapan Motivasi Kerja dan Kinerja	1%

Karyawan Terhadap Peningkatan
Produktifitas Kerja", Widya Cipta: Jurnal
Sekretari dan Manajemen, 2019

Publication

8	repository.upbatam.ac.id Internet Source	1 %
9	repository.umsu.ac.id Internet Source	1 %
10	ejournal.uika-bogor.ac.id Internet Source	<1 %
11	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
12	digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet Source	<1 %
13	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
14	coretanmahasiswa12.blogspot.com Internet Source	<1 %
15	dspace.uui.ac.id Internet Source	<1 %
16	repositori.stiamak.ac.id Internet Source	<1 %
17	Dio Christian, M. Kurniawan. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping	<1 %

Cabang Palembang", Jurnal Nasional
Manajemen Pemasaran & SDM, 2021

Publication

18	docplayer.info Internet Source	<1 %
19	Susi Susilawati, Junita Lubis, Siti Lam'ah Nasution. "Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Bilah Hilir", remik, 2023 Publication	<1 %
20	journal.feb.unmul.ac.id Internet Source	<1 %
21	www.coursehero.com Internet Source	<1 %
22	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1 %
23	Nur Hidayah, Hikmah Hikmah. "Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Lima Imada di Kota Batam", eCo-Buss, 2023 Publication	<1 %
24	repository.fe.unj.ac.id Internet Source	<1 %
25	digilib.unila.ac.id Internet Source	<1 %

26	ejurnal.unim.ac.id Internet Source	<1 %
27	idr.uin-antasari.ac.id Internet Source	<1 %
28	core.ac.uk Internet Source	<1 %
29	Zahra Nur Haliza, Nurvi Oktiani. "Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja", JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi, 2024 Publication	<1 %
30	eprints.ums.ac.id Internet Source	<1 %
31	repository.iainkudus.ac.id Internet Source	<1 %
32	eprints.pancabudi.ac.id Internet Source	<1 %
33	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
34	id.scribd.com Internet Source	<1 %
35	docobook.com Internet Source	<1 %

36	journal.stiepasim.ac.id Internet Source	<1 %
37	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
38	adoc.pub Internet Source	<1 %
39	journal.unesa.ac.id Internet Source	<1 %
40	repository.unand.ac.id Internet Source	<1 %
41	repositori.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
42	repository.iainpalopo.ac.id Internet Source	<1 %
43	repository.unpas.ac.id Internet Source	<1 %
44	digilib.unimed.ac.id Internet Source	<1 %
45	digilib.perbanas.id Internet Source	<1 %
46	jurnalmadani.org Internet Source	<1 %
47	repository.bsi.ac.id Internet Source	<1 %

48	repository.uniga.ac.id Internet Source	<1 %
49	repo.iain-tulungagung.ac.id Internet Source	<1 %
50	repository.stieipwija.ac.id Internet Source	<1 %
51	siat.ung.ac.id Internet Source	<1 %
52	glosains.staiku.ac.id Internet Source	<1 %
53	repository.syekhnurjati.ac.id Internet Source	<1 %
54	repository.uinsaizu.ac.id Internet Source	<1 %
55	Irwan Suaeb. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE TBK", Journal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi STIE Wira Bhakti Makassar Internasional, 2020 Publication	<1 %
56	aksarapublic.com Internet Source	<1 %
57	eprints.stiei-kayutangi-bjm.ac.id Internet Source	<1 %

58	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
59	jurnalmahasiswa.uma.ac.id Internet Source	<1 %
60	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	<1 %
61	repositori.uma.ac.id Internet Source	<1 %
62	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	<1 %
63	repository.unibos.ac.id Internet Source	<1 %
64	123dok.com Internet Source	<1 %
65	Achmad Djuraidi, Nur Laily. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING", Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, 2020 Publication	<1 %
66	Dewi Rosita, Andhatu Achsa, Yacobo P. Sijabat. "Kualitas Produk dan Harga Mempengaruhi Keputusan Pembelian	<1 %



Smartphone Vivo di Magelang", JMK (Jurnal
Manajemen dan Kewirausahaan), 2022
Publication

67	digilib.uinsa.ac.id Internet Source	<1 %
68	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1 %
69	dspace.widyatama.ac.id Internet Source	<1 %
70	eprints.perbanas.ac.id Internet Source	<1 %
71	eprints.poltektegal.ac.id Internet Source	<1 %
72	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1 %
73	fekbis.repository.unbin.ac.id Internet Source	<1 %
74	id.123dok.com Internet Source	<1 %
75	jurnal.polines.ac.id Internet Source	<1 %
76	ojs.unik-kediri.ac.id Internet Source	<1 %
77	repository.pelitabangsa.ac.id:8080 Internet Source	<1 %

UNIVERSITAS

78	repository.unej.ac.id Internet Source	<1 %
79	Vera Ameilia, Peggy Ratna Marlianingrum. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ABSOLUTE CONNECTION", Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 2022 Publication	<1 %
80	Arie Hendra Saputro Arie Hendra Saputro, Ridlwan Muttaqin Ridlwan Muttaqin. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niramas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung", JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 2023 Publication	<1 %
81	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
82	journal.um-surabaya.ac.id Internet Source	<1 %
83	repository.its.ac.id Internet Source	<1 %
84	repository.usd.ac.id Internet Source	<1 %

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Tabulasi Jawaban Responden

1. Motivasi (X1)

Motivasi												Total
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	55
4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	54
5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	56
4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	53
4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	55
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	57
5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	54
5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	55
4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	53
4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	56
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	53
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	53
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58
4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	55
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	51
1	3	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	23
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50
3	2	4	2	3	3	4	4	2	4	2	4	37
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	46
4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	54
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	53
4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	53
4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	55
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	55
Total												
128	127	135	130	130	137	132	131	131	137	129	134	1581

2. Disiplin Kerja

Disiplin Kerja										Total
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2
3	1	5	5	5	4	3	5	3	5	39
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	46
5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	44
4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	46
1	2	1	3	1	2	2	3	2	3	20
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	45
4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	43
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44
5	4	3	5	4	4	1	4	1	4	35
4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	47
3	5	4	5	5	4	3	5	3	5	42
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	45
1	2	1	1	1	2	1	1	2	3	15
4	4	4	2	4	4	5	4	5	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	44
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44
5	4	3	5	4	4	1	4	1	4	35
4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	46
Total										
118	130	126	137	126	128	121	129	121	131	1267

3. Kinerja (Y)

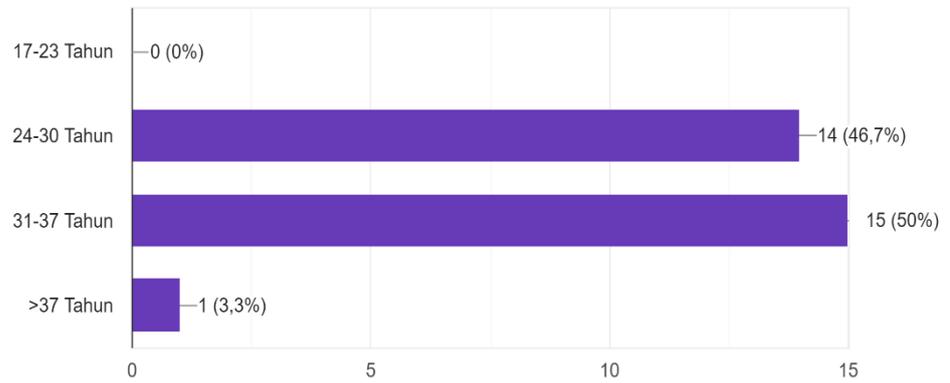
Kinerja										Total
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y
4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	46
4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	44
5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	45
3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	44
4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	45
5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	44
4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	46
4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	44
4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	44
4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	46
3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	46
4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	44
4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	42
4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	47
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	46
5	5	4	4	4	2	5	5	5	5	44
2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	19
5	5	2	4	4	5	3	4	4	4	40
4	3	4	5	1	2	3	4	4	2	32
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	46
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	42
4	4	3	3	5	5	4	5	5	5	43
4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	46
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	47
Total										
118	135	129	136	126	124	134	135	135	131	1303

Lampiran 2 Diagram Karakteristik Responden

1. Karakteristik berdasarkan usia

Usia

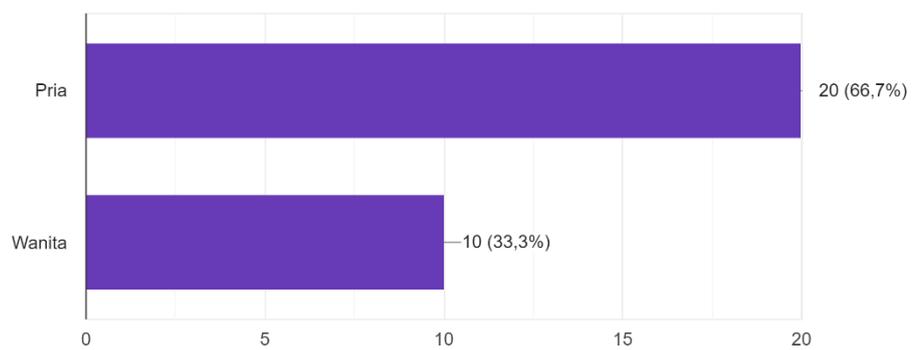
30 jawaban



2. Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

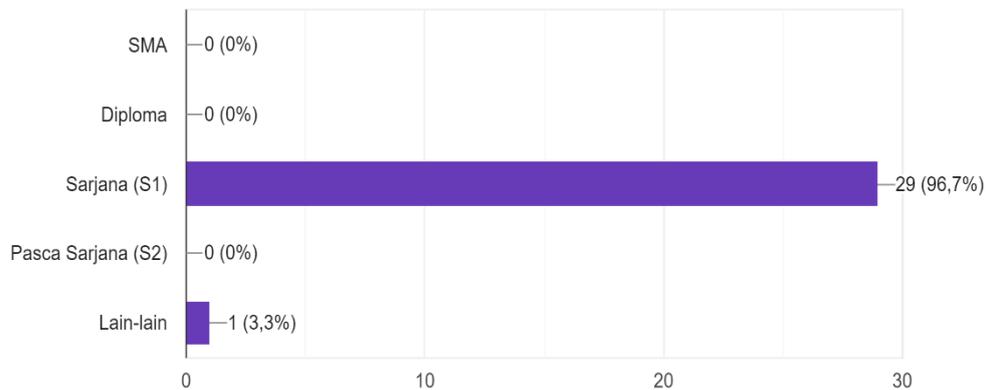
30 jawaban



3. Karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir

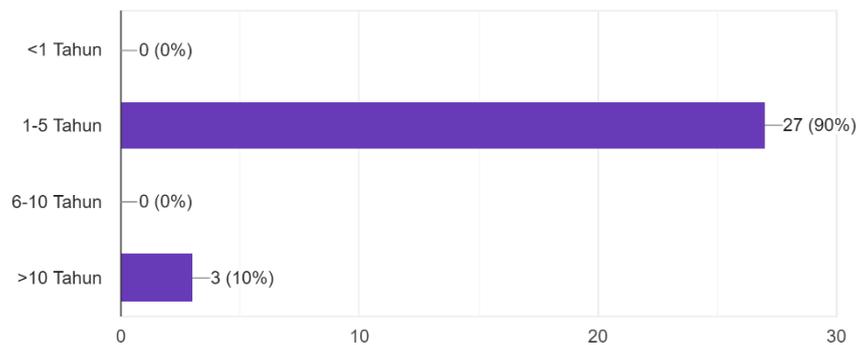
30 jawaban



4. Karakteristik berdasarkan masa kerja

Masa Kerja

30 jawaban



Lampiran 3 Kuesioner Penelitian

1. Variabel (X1) Motivasi

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
Pemenuhan perlindungan fisik						
1.	Tempat kerja saya dilengkapi dengan fasilitas keselamatan kerja					
Kompensasi yang memadai						
2.	Saya merasa kompensasi yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya					
Lingkungan kerja yang aman dan nyaman						
3.	Saya merasa aman saat bekerja di lingkungan kerja saya					
Perlindungan terhadap ancaman serta perlindungan kecelakaan kerja						
4.	Saya merasa aman dari ancaman seperti kecelakaan atau tindakan kekerasan di tempat kerja					
Interaksi kelompok karyawan dengan pimpinan						
5.	Saya merasa pimpinan saya mudah dihubungi terhadap pertanyaan atau masalah					
Kerjasama dengan stakeholder						
6.	Saya merasa kerjasama dengan rekan kerja berjalan dengan baik					
Team work						
7.	Saya merasa anggota tim saya saling membantu satu sama lain					
Penghormatan terhadap sesama rekan kerja						
8.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan dihargai dan diakui nilainya oleh rekan kerja					
Penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan						

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
9.	Penghargaan yang saya terima memotivasi saya untuk bekerja lebih baik					
Pengembangan kemampuan karyawan						
10.	Perusahaan menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pengembangan kemampuan karyawan					
Pengembangan keahlian karyawan						
11.	Program pelatihan yang tersedia dip perusahaan membantu saya meningkatkan keterampilan skill					
Pemberian kebebasan dalam memberikan ide-ide serta gagasan						
12.	Saya merasa bebas untuk menyampaikan ide-ide baru di tempat kerja					

Sumber : Hamali dalam (Oktiani *et al.*, 2019)

2. Variabel (X2) Disiplin

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
Manajemen waktu						
13.	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu					
Konsentrasi dan fokus						
14.	Saya konsentrasi dan fokus dalam menyelesaikan tugas yang diberikan					
Pemahaman peraturan						
15.	Saya memahami peraturan dan kebijakan yang berlaku di perusahaan					
Kepatuhan terhadap peraturan						
16.	Saya berusaha untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
Pelaksanaan tindakan korektif						

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
17.	Tindakan pemeriksaan pekerjaan dilakukan dengan cara yang transparan dan adil					
Efektivitas tindakan korektif						
18.	Tindakan pemeriksaan yang dilakukan oleh perusahaan efektif dalam menyelesaikan masalah					
Kedisiplinan waktu						
19.	Saya datang tepat waktu					
Pengelolaan waktu						
20.	Saya mampu mengatur waktu perjalanan saya ke tempat kerja untuk memastikan kehadiran tepat waktu					
Perencanaan						
21.	Saya selalu membuat rencana dalam menyelesaikan pekerja					
Penggunaan waktu						
22.	Saya memanfaatkan waktu kerja saya dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan					

Sumber : Simamora dalam (Christian & Kurniawan, 2021)

3. Variabel (Y) Kinerja

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian						
23.	Saya bekerja sesuai dengan keahlian					
Meningkat-kan produktifitas kerja						
24.	Saya merasa bahwa kesempatan untuk belajar dan berkembang di tempat kerja membantu meningkatkan produktifitas saya					
Peningkatan prestasi kerja						
25.	Saya mencari kesempatan untuk belajar hal baru yang dapat meningkatkan prestasi kerja saya					

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
Penggunaan fasilitas dalam menunjang pekerjaan						
26.	Saya merasa bahwa penggunaan fasilitas perusahaan membantu meningkatkan efisiensi kerja saya					
Kemampuan dalam bekerja secara mandiri						
27.	Saya mampu mengambil inisiatif bertindak secara mandiri dalam menyelesaikan tugas-tugas tanpa perlu pengawasan yang terus menerus					
Fleksibilitas inisiatif						
28.	Waktu yang diberikan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan cukup fleksibel					
Tanggung jawab						
29.	Saya tidak menunggu instruksi untuk menyelesaikan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya					
kemampuan beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan						
30.	Saya mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang terjadi ditempat kerja					
Adaptasi terhadap budaya kerja						
31.	Saya dapat menyesuaikan diri dengan cepat dengan budaya kerja baru atau tim baru					
Kerjasama dengan pihak lain						
32.	Saya mampu untuk bekerjasama dengan tim untuk mencapai tujuan bersama yang lebih baik					

Sumber : Wijaya & Andreani dalam (Oktiani *et al.*, 2019)

Lampiran 4 Daftar R tabel, T tabel, F tabel

1. R tabel Validitas

N	Tarf Signif		N	Tarf Signif		N	Tarf Signif	
	5%	10%		5%	10%		5%	10%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

2. T tabel

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688



UNIVERSITAS

3. F tabel

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94

Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Motivasi

1. Variabel Motivasi (X1)

		Correlations												
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013
VAR00001	Pearson Correlation	1	.560**	.672**	.557**	.707**	.656**	.543**	.776**	.673**	.474**	.661**	.567**	.832**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.001	.000	.000	.002	.000	.000	.008	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00002	Pearson Correlation	.560**	1	.484**	.698**	.461*	.630**	.467**	.404*	.592**	.360	.697**	.576**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.001		.007	.000	.101	.000	.009	.027	.001	.050	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00003	Pearson Correlation	.672**	.484**	1	.603**	.778**	.451*	.524**	.656**	.594**	.400*	.668**	.593**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007		.000	.000	.012	.003	.000	.001	.028	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00004	Pearson Correlation	.557**	.698**	.603**	1	.561**	.685**	.554**	.478**	.616**	.548**	.659**	.567**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.001	.000	.001	.008	.000	.002	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00005	Pearson Correlation	.707**	.461*	.778**	.561**	1	.636**	.424*	.673**	.724**	.383*	.617**	.500**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000	.101	.000	.001		.000	.020	.000	.000	.037	.000	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00006	Pearson Correlation	.656**	.630**	.451*	.685**	.636**	1	.646**	.689**	.631**	.614**	.769**	.700**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.012	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00007	Pearson Correlation	.543**	.467**	.524**	.554**	.424*	.646**	1	.544**	.544**	.558**	.605**	.555**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.002	.009	.003	.001	.020	.000		.002	.002	.001	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00008	Pearson Correlation	.776**	.404*	.656**	.478**	.673**	.689**	.544**	1	.631**	.658**	.628**	.743**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.027	.000	.008	.000	.000	.002		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00009	Pearson Correlation	.673**	.592**	.594**	.616**	.724**	.631**	.544**	.631**	1	.583**	.682**	.492**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.002	.000		.001	.000	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00010	Pearson Correlation	.474**	.360	.400*	.548**	.383*	.614**	.558**	.658**	.583**	1	.603**	.629**	.702**
	Sig. (2-tailed)	.008	.050	.028	.002	.037	.000	.001	.000	.001		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00011	Pearson Correlation	.661**	.697**	.668**	.659**	.617**	.769**	.605**	.628**	.682**	.603**	1	.624**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00012	Pearson Correlation	.567**	.576**	.593**	.567**	.500**	.700**	.555**	.743**	.492**	.629**	.624**	1	.783**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.001	.001	.005	.000	.001	.000	.006	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00013	Pearson Correlation	.832**	.729**	.785**	.796**	.796**	.851**	.723**	.827**	.821**	.702**	.862**	.783**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

		Correlations										
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011
VAR00001	Pearson Correlation	1	.627**	.632**	.644**	.747**	.723**	.432*	.593**	.302	.459*	.765**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.017	.001	.105	.011	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00002	Pearson Correlation	.627**	1	.473**	.529**	.538**	.570**	.518**	.521**	.514**	.454*	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000		.008	.003	.002	.001	.003	.003	.004	.012	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00003	Pearson Correlation	.632**	.473**	1	.621**	.807**	.719**	.759**	.667**	.661**	.569**	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00004	Pearson Correlation	.644**	.529**	.621**	1	.734**	.654**	.319	.717**	.217	.564**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000		.000	.000	.086	.000	.250	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00005	Pearson Correlation	.747**	.538**	.807**	.734**	1	.679**	.566**	.711**	.449*	.608**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000		.000	.001	.000	.013	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00006	Pearson Correlation	.723**	.570**	.719**	.654**	.679**	1	.612**	.767**	.568**	.719**	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00007	Pearson Correlation	.432*	.518**	.759**	.319	.566**	.612**	1	.508**	.934**	.424*	.804**
	Sig. (2-tailed)	.017	.003	.000	.086	.001	.000		.004	.000	.019	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00008	Pearson Correlation	.593**	.521**	.667**	.717**	.711**	.767**	.508**	1	.430*	.918**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.000	.000	.000	.000	.004		.018	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00009	Pearson Correlation	.302	.514**	.661**	.217	.449*	.568**	.934**	.430*	1	.398*	.730**
	Sig. (2-tailed)	.105	.004	.000	.250	.013	.001	.000	.018		.030	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00010	Pearson Correlation	.459*	.454*	.569**	.564**	.608**	.719**	.424*	.918**	.398*	1	.731**
	Sig. (2-tailed)	.011	.012	.001	.001	.000	.000	.019	.000	.030		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00011	Pearson Correlation	.765**	.729**	.882**	.732**	.856**	.867**	.804**	.828**	.730**	.731**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

UNIVERSITAS

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations										
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011
VAR00001	Pearson Correlation	1	.449*	.148	.278	.116	.126	.253	.365*	.292	.209	.430*
	Sig. (2-tailed)		.013	.436	.137	.541	.508	.178	.047	.117	.267	.018
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00002	Pearson Correlation	.449*	1	.278	.425*	.517**	.395*	.458*	.488**	.553**	.574**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.013		.136	.019	.003	.031	.011	.006	.002	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00003	Pearson Correlation	.148	.278	1	.603**	.427*	.254	.699**	.375*	.490**	.296	.652**
	Sig. (2-tailed)	.436	.136		.000	.018	.176	.000	.041	.006	.112	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00004	Pearson Correlation	.278	.425*	.603**	1	.312	.308	.397*	.554**	.484**	.325	.650**
	Sig. (2-tailed)	.137	.019	.000		.094	.098	.030	.002	.007	.079	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00005	Pearson Correlation	.116	.517**	.427*	.312	1	.565**	.698**	.539**	.638**	.556**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.541	.003	.018	.094		.001	.000	.002	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00006	Pearson Correlation	.126	.395*	.254	.308	.565**	1	.303	.449*	.393*	.626**	.650**
	Sig. (2-tailed)	.508	.031	.176	.098	.001		.104	.013	.032	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00007	Pearson Correlation	.253	.458*	.699**	.397*	.698**	.303	1	.586**	.651**	.592**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.178	.011	.000	.030	.000	.104		.001	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00008	Pearson Correlation	.365*	.488**	.375*	.554**	.539**	.449*	.586**	1	.556**	.596**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.047	.006	.041	.002	.002	.013	.001		.001	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00009	Pearson Correlation	.292	.553**	.490**	.484**	.638**	.393*	.651**	.556**	1	.540**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.117	.002	.006	.007	.000	.032	.000	.001		.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00010	Pearson Correlation	.209	.574**	.296	.325	.556**	.626**	.592**	.596**	.540**	1	.767**
	Sig. (2-tailed)	.267	.001	.112	.079	.001	.000	.001	.001	.002		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00011	Pearson Correlation	.430*	.724**	.652**	.650**	.787**	.650**	.806**	.771**	.788**	.767**	1
	Sig. (2-tailed)	.018	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas

1. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.945	.946	12

2. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.928	.935	10

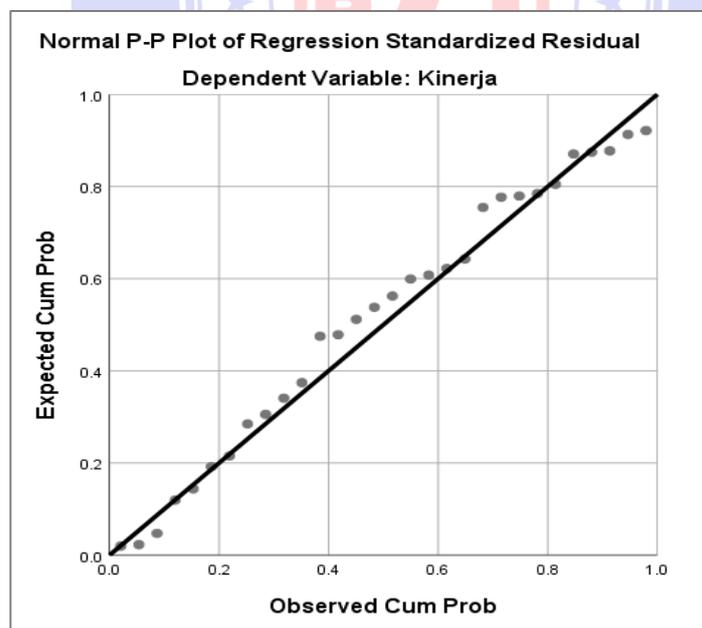
3. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.884	.887	10

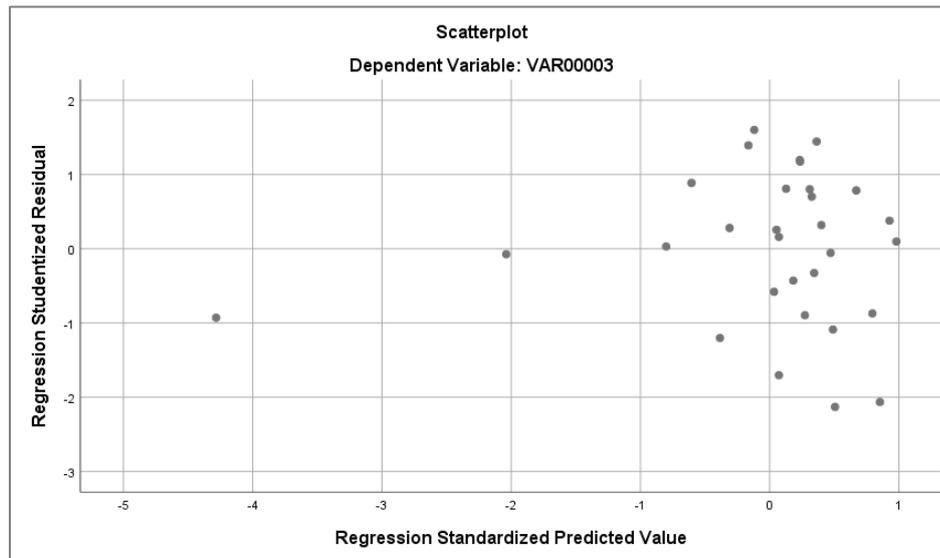
Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov dan grafik P-Plot

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.05484565
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.071
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		



2. Uji Heterokedastisitas



3. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Model								
1	(Constant)	1.695	1.542		1.099	.281		
	Motivasi	.709	.034	.898	20.905	.000	.694	1.441
	Disiplin Kerja	.103	.032	.140	3.271	.003	.694	1.441

a. Dependent Variable: VAR00003

UNIVERSITAS

Lampiran 8 Uji Hipotesis

1. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.695	1.542		1.099	.281
	Motivasi	.709	.034	.898	20.905	.000
	Disiplin Kerja	.103	.032	.140	3.271	.003

a. Dependent Variable: VAR00003

2. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	901.098	2	450.549	376.990	.000 ^b
	Residual	32.268	27	1.195		
	Total	933.367	29			

a. Dependent Variable: VAR00003
b. Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001

3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.695	1.542		1.099	.281
	Motivasi	.709	.034	.898	20.905	.000
	Disiplin Kerja	.103	.032	.140	3.271	.003

a. Dependent Variable: VAR00003

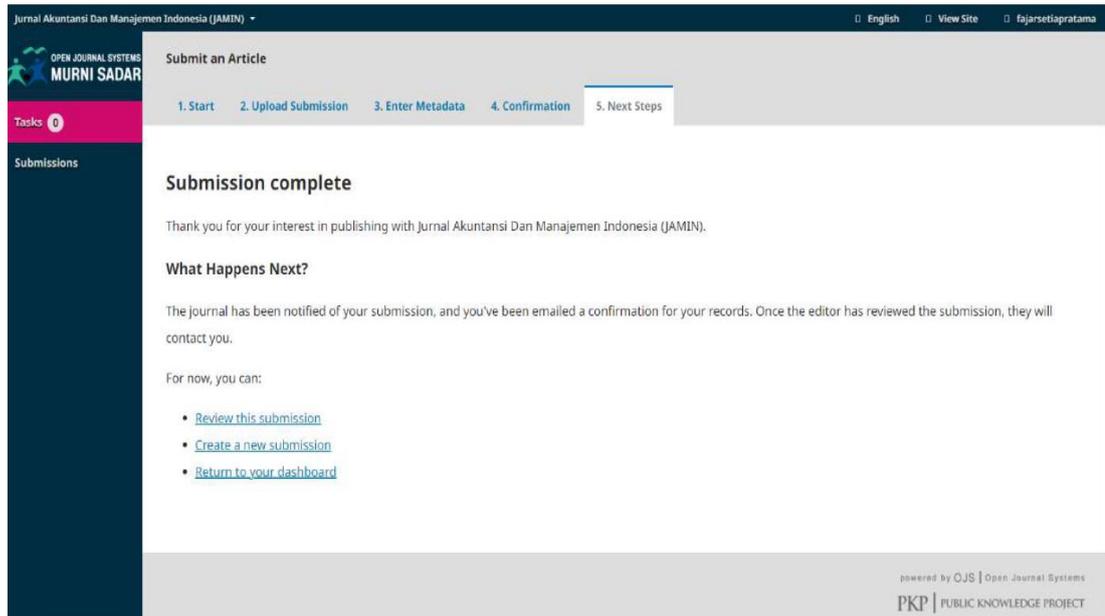
Lampiran 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

1. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983 ^a	.965	.963	1.093
a. Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001				
b. Dependent Variable: VAR00003				



Lampiran 10 Bukti Submit jurnal



Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Indonesia (JAMIN) English View Site fajarsetiaprata

OPEN JOURNAL SYSTEMS
MURNI SADAR

Submit an Article

1. Start 2. Upload Submission 3. Enter Metadata 4. Confirmation 5. Next Steps

Tasks 0

Submissions

Submission complete

Thank you for your interest in publishing with Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Indonesia (JAMIN).

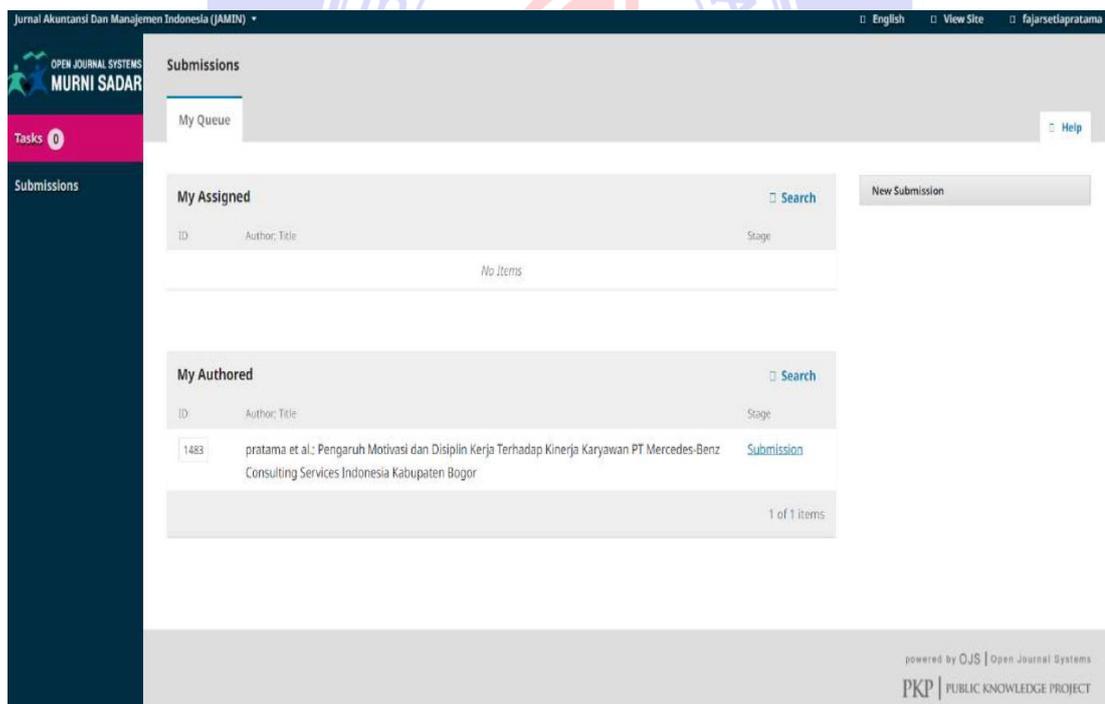
What Happens Next?

The journal has been notified of your submission, and you've been emailed a confirmation for your records. Once the editor has reviewed the submission, they will contact you.

For now, you can:

- [Review this submission](#)
- [Create a new submission](#)
- [Return to your dashboard](#)

powered by OJS | Open Journal Systems
PKP | PUBLIC KNOWLEDGE PROJECT



Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Indonesia (JAMIN) English View Site fajarsetiaprata

OPEN JOURNAL SYSTEMS
MURNI SADAR

Submissions

My Queue Help

Tasks 0

Submissions

My Assigned Search New Submission

ID	Author, Title	Stage
No Items		

My Authored Search

ID	Author, Title	Stage
1483	pratama et al.: Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mercedes-Benz Consulting Services Indonesia Kabupaten Bogor	Submission

1 of 1 items

powered by OJS | Open Journal Systems
PKP | PUBLIC KNOWLEDGE PROJECT