

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT PROSPERO OPTIMA SOLUSINDO
JAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Program Sarjana (S1)

Febrian Ari Mulyana

NIM : 64232793

**Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bina Sarana Informatika
Jakarta
2024**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI PADA PROGRAM SARJANA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Febrian Ari Mulyana
NIM : 64232793
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang telah saya buat ini dengan judul: **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prospero Optima Solusindo Jakarta 2024”**, 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 dikemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu atau ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi yang telah saya buat adalah hasil karya milik seseorang atau badan tertentu, saya bersedia di proses baik secara pidana maupun perdata dan kelulusan saya dari **Universitas Bina Sarana Informatika** dicabut/dibatalkan.

Dibuat di : Jakarta
Pada Tanggal : 20 Juni 2024
Yang menyatakan,



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Febrian Ari Mulyana'.

Febrian Ari Mulyana

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Febrian Ari Mulyana
NIM : 64232793
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

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

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

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada Tanggal : 20 Juni 2024
Yang menyatakan,


Febrian Ari Mulyana

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Febrian Ari Mulyana
NIM : 64232793
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prospero Optima Solusindo Jakarta

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, 21 Agustus 2024

PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I : Ulta Rastryana, S.E., M.M.

DEWAN PENGUJI

Penguji I : Dedy Syahyuni, S.E., S.IP., M.M.

Penguji II : Etika Sabariah, S.E., M.M.

PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi sarjana yang berjudul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prospero Optima Solusindo Jakarta” adalah hasil karya tulis asli Febrian Ari Mulyana 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	: Febrian Ari Mulyana
Alamat	: Sekeloa Timur No. 198 RT 006/003 Bandung
No. Telp	: 082217843098
E-mail	: Febrianarimulyana@gmail.com



LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA



LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

NIM : 64232793
Nama : Febrian Ari Mulyana
Dosen Pembimbing : Ulta Rastryana S.E., M.M.
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prospero Optima Solusindo Jakarta

NO	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing
1	03 April 2024	Bimbingan Perdana	
2	24 April 2024	Revisi Bab I	
3	30 April 2024	ACC BAB I, Revisi BAB II	
4	11 Mei 2024	ACC BAB II dan Revisi BAB III	
5	14 Mei 2024	ACC BAB III dan Sebar Kuesioner	
6	30 Mei 2024	Revisi BAB IV	
7	08 Juni 2024	ACC BAB IV	
8	20 Juni 2024	ACC BAB V dan ACC Keseluruhan	

Catatan untuk Dosen Pembimbing
Bimbingan Tugas Akhir

Dimulai pada tanggal : 03 April 2024
Diakhiri pada tanggal : 20 Juni 2024
Jumlah pertemuan bimbingan : 8 Pertemuan

Disetujui oleh,
Dosen Pembimbing

(Ulta Rastryana S.E., M.M.)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirahim

Skripsi ini penulis persembahkan untuk kedua orang tua tercinta, Ibu Teti Setiawati D dan Bapak Dedi Tarmedy yang telah melahirkan, mendoakan, merawat dan membesarkan saya tanpa pamrih sehingga saya menjadi anak yang seperti sekarang ini, serta tak henti-henti memberikan kasih sayang, dukungan, semangat, arahan, dan nasihat.

Untuk tante, kakak, adik dan kekasih ku,

Yang selalu memberikan semangat tiada henti dan selalu mendoakan yang terbaik untuk saya selama ini, Mimin Karmini, Isnani Yulianti, Virli Nasyila Putri dan Syilva Sabrina Juhana terima kasih untuk segala bentuk perhatian yang melebihi batas normal, terima kasih sudah jadi pengingat dan motivator untukku.

Untuk teman-temanku,

Yang selalu memberikan semangat tiada henti dan selalu mendoakan yang terbaik untuk saya selama ini terima kasih sudah menjadi teman yang selalu menemani dan selalu memberikan masukan selama perkuliahan.

Terima kasih atas dukungan, semangat dan doanya selama ini dalam proses penyusunan skripsi hingga selesai.

Untuk Alamamater ku,

Universitas Bina Sarana Informatika

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas ini dengan baik. Skripsi pada Program Sarjana ini penulis sajikan dalam bentuk buku yang sederhana. Adapun judul Skripsi, yang penulis ambil sebagai berikut, **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prospero Optima Solusindo Jakarta”**.

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

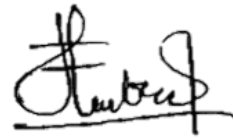
1. Rektor Universitas Bina Sarana Informatika.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika.
4. Ulta Rastryana, SE., M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
5. Staff / karyawan / dosen di lingkungan Universitas Bina Sarana Informatika.
6. Bapak Bobby Yulandika Putra selaku Direktur PT Prospero Optima Solusindo.
7. Staff / karyawan di lingkungan PT Prospero Optima Solusindo.
8. Orang tua tercinta yang telah memberikan dukungan moral maupun spiritual.
9. Rekan-rekan mahasiswa kelas 64.8AH.07.

Serta semua pihak yang terlalu banyak untuk disebut satu persatu sehingga terwujudnya penulisan ini. Penulis menyadari bahwa penulisan Tugas Akhir ini masih jauh sekali dari sempurna, untuk itu penulis mohon kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan di masa yang akan datang.

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

Jakarta, 20 Juni 2024

Penulis



Febrian Ari Mulyana

ABSTRAK

Febrian Ari Mulyana (64232793), Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prospero Optima Solusindo Jakarta.

Keberhasilan perusahaan tergantung pada peningkatan kinerja karyawan. Kinerja merupakan ukuran prestasi seseorang dalam waktu tertentu. Disiplin dan motivasi merupakan penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode pada penelitian ini merupakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor PT. Prospero Optima Solusindo Jakarta. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Variabel independent yaitu disiplin dan motivasi kerja sedangkan variabel dependent yaitu kinerja karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara silmutan dan signifikan terhadap kinerja karyawan seperti yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar $4,508 > 2,011$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar $5,888 > 2,011$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Secara bersama-sama disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung $84,001 > 3,20$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Febrian Ari Mulyana (64232793), *The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT Prospero Optima Solusindo Jakarta.*

The success of the company depends on improving employee performance. Performance is a measure of a person's achievement within a certain time. Discipline and motivation are important to achieve company goals. This study aims to analyze the effect of work motivation and work discipline on employee performance. The method in this research is a quantitative method. The population in this study were employees of the Jakarta Office of PT Prospero Optima Solusindo. The sample in this study amounted to 50 respondents. The data collection instrument used a questionnaire. The independent variables are discipline and work motivation while the dependent variable is employee performance. The data analysis method used is multiple linear regression. The results of this study indicate that work discipline and work motivation have a simultaneous and significant effect on employee performance as indicated by the t value of $4.508 > 2.011$ and significant $0.000 < 0.05$, work motivation has a positive and significant effect on employee performance with a t value of $5.888 > 2.011$ and significant $0.000 < 0.05$. Together, discipline and work motivation have a positive and significant effect on employee performance with a calculated F value of $84.001 > 3.20$ and a significant value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Discipline, Work Motivation, Employee Performance*

DAFTAR ISI

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PROSPERO OPTIMA SOLUSINDO JAKARTA	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI PADA PROGRAM SARJANA.....	ii
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	iii
PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA.....	v
LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI.....	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Ruang Lingkup.....	6
1.6 Sistematika Penulisan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Deskripsi Konseptual	9
2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	9
2.1.2 Pengertian Motivasi	13
2.1.3 Pengertian Kinerja Karyawan	16
2.2 Penelitian yang Relevan.....	19
2.3 Kerangka Berpikir.....	27
2.4 Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Desain Penelitian	29

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	30
3.2.1 Populasi.....	30
3.2.2 Sampel.....	30
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	31
3.4 Teknik Pengumpulan data.....	35
3.5 Teknik Analisis Data.....	36
3.5.1 Uji Kualitas Data.....	36
3.5.2 Uji Asumsi Klasik.....	37
3.5.3 Regresi Linear Berganda.....	39
3.5.4 Uji Hipotesis	39
3.5.5 Uji Koefisien Determinasi	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1. Hasil Penelitian	41
4.1.1. Karakteristik Responden	41
4.1.2. Deskripsi Data Penelitian.....	44
4.2. Uji Kualitas Data.....	49
4.2.1. Uji Validitas	49
4.2.2. Uji Reliabilitas	51
4.3. Uji Asumsi Klasik.....	52
4.3.1. Uji Normalitas.....	52
4.3.2. Uji Heteroskedastisitas.....	55
4.3.3. Uji Multikolinearitas	56
4.3.4. Analisis Regresi Linier Berganda	56
4.4. Pengujian Hipotesis	58
4.4.1. Uji T (Parsial)	58
4.4.2. Uji F (Uji Simultan)	59
4.5. Teknik Pengumpulan data.....	60
4.5.1. Uji Koefisien Determinasi Parsial.....	60
4.5.2. Uji Koefisien Determinasi Simultan	61
4.6. Pembahasan Hasil Penelitian	62
4.6.1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.....	62
4.6.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	63
4.6.3. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	63
4.7. Implikasi Penelitian	64
4.8. Keterbatasan Penelitian.....	65

BAB V PENUTUP.....	66
5.1. Kesimpulan	66
5.2 Saran	67
DAFTAR PUSTAKA.....	68
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	72
SURAT KETERANGAN PKL/RISET	73
BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME	74
LAMPIRAN-LAMPIRAN	75

DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Penelitian yang Relevan	19
Tabel III.1 Variabel Disiplin Kerja (X1)	33
Tabel III.2 Variabel Motivasi Kerja (X2).....	34
Tabel III.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	34
Tabel III.4 Skala Likert	35
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	42
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	42
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	43
Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)	46
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)	47
Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	47
Tabel IV.8 Hasil Uji Reliabilitas	48
Tabel IV.9 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	50
Tabel IV.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	52
Tabel IV.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	53
Tabel IV.12 Hasil Uji T.....	54
Tabel IV.13 Hasil Uji F.....	55
Tabel IV.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Disiplin.....	56
Tabel IV.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Motivasi Kerja.....	57
Tabel IV.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Berpikir	27
Gambar III.1 Desain Penelitian	29
Gambar IV.1 Struktur Organisasi	45
Gambar IV.2 Hasil Uji Normalitas P-plot	53
Gambar IV.3 Hasil Uji Normalitas Histogram.....	53
Gambar IV.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	77
Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner Disiplin Kerja.....	78
Lampiran 3 Tabulasi Data Kuesioner Motivasi Kerja	79
Lampiran 4 Tabulasi Data Kuesioner Kinerja Karyawan	80
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas SPSS	81
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas SPSS	82
Lampiran 7 Hasil Uji Normalitas P-plot SPSS	82
Lampiran 8 Hasil Uji Normalitas Histogram SPSS	82
Lampiran 9 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov SPSS	82
Lampiran 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas SPSS.....	83
Lampiran 11 Hasil Uji Multikolinearitas SPSS	83
Lampiran 12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda SPSS	83
Lampiran 13 Hasil Uji T SPSS	83
Lampiran 14 Hasil Uji F SPSS	84
Lampiran 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Disiplin SPSS	84
Lampiran 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Motivasi Kerja SPSS.....	84
Lampiran 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan SPSS	84
Lampiran 18 Struktur Organisasi PT. Prospero Optima Solusindo Jakarta	85

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peranan penting didalam suatu organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan. Dalam mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan, maka masing-masing organisasi atau perusahaan akan terus menerus berusaha demi mendapatkan hasil yang terbaik dari pekerjaan mereka. Adapun hal lainnya agar dapat mencapai tujuan yang sudah ditentukan, suatu organisasi atau perusahaan memerlukan seorang pemimpin yang dapat mengelola sumber daya manusia yang ada didalam organisasi atau perusahaan tersebut guna memberikan disiplin dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efisien dan efektif kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Siswanto, memandang bahwa disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Henry et al., 2020). Disiplin kerja pada suatu organisasi atau perusahaan merupakan kumpulan peraturan yang harus diikuti atau diterapkan oleh setiap karyawan untuk menghindari pelanggaran yang tidak diinginkan baik itu dari norma sosial dan persyaratan hukum. Disiplin kerja bisa dilihat sebagai sesuatu yang memiliki manfaat

besar baik untuk kepentingan dari organisasi atau perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Bagi organisasi, adanya disiplin kerja dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan juga kelancaran pada pelaksanaan tugas sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, dapat memperoleh suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan sehingga dapat menambah semangat kerja dan juga dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Dengan demikian, karyawan bisa melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran dan juga karyawan bisa mengembangkan tenaga dan pikirannya dengan semaksimal mungkin agar tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.

Adapun faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Menurut Hasibuan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Fransiska, 2020). Motivasi juga bisa diartikan sebagai keinginan atau pendorong atau juga perasaan yang ada pada dalam diri seseorang yang bisa menyebabkan orang tersebut melakukan suatu perbuatan. Didalam motivasi kerja, dapat menimbulkan semangat atau dorongan kepada para karyawan untuk dapat bekerja dengan baik. Motivasi kerja sangat perlu diberikan kepada para karyawan baik itu berasal dari internal maupun eksternal. Kurangnya pemberian motivasi dapat menyebabkan seseorang kehilangan fokus dan mereka tidak bisa mewujudkan tujuan yang diinginkan. Semakin banyak karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik, maka perusahaan akan semakin produktif. Sehingga dengan adanya motivasi kerja tersebut dapat menghasilkan karyawan yang bekerja dengan maksimal dan bisa melakukan pekerjaannya dengan baik.

Kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas dan keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan (Fransiska, 2020). Kinerja dapat diartikan juga sebagai suatu wujud atau bukti kerja nyata yang dilakukan oleh karyawan didalam perusahaan sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Peningkatan kinerja karyawan didalam suatu perusahaan tentunya sangat dibutuhkan dengan bertujuan dan maksud yang diinginkan oleh perusahaan tersebut dapat direalisasikan dengan baik. Pada kinerja suatu perusahaan akan memiliki peningkatan apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawannya ataupun sesama karyawan pada perusahaan itu sendiri. Dengan meningkatkan kinerja karyawan tentunya akan memberikan dampak pada meningkatnya kinerja perusahaan yang ada, sehingga karyawan sebaiknya dapat diperlakukan sebagai partner kerja dan bukan dianggap sebagai pekerja semata saja.

Perhatian dari organisasi atau perusahaan terhadap memberikan disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tentunya sangat diperlukan guna mencapai keberhasilan dari organisasi atau perusahaan. Maka dari itu, karyawan yang bekerja harus didasari dengan adanya disiplin dan motivasi yang baik untuk mencapai kinerja karyawan yang baik. Dengan adanya kinerja yang baik dari para karyawan dapat mendorong organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan laju produktivitas dan juga kualitas kerja yang sehingga pada akhirnya dapat mewujudkan visi dan misi dari organisasi atau Perusahaan tersebut.

Pada uraian di atas tentang disiplin dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan bahwa penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Berdasarkan pernyataan-pernyataan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan

penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prospero Optima Solusindo Jakarta”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan :

1. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Prospero Optima Solusindo Jakarta?
2. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Prospero Optima Solusindo Jakarta?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prospero Optima Solusindo Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dari penulisan tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prospero Optima Solusindo Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prospero Optima Solusindo Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prospero Optima Solusindo Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat yang didapatkan dari penulisan tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat mewujudkan suatu bentuk skripsi (S1) sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian kelulusan Sarjana Program Studi Manajemen pada Universitas Bina Sarana Informatika. Selain itu sebagai upaya agar dapat menerapkan pengetahuan dari teori-teori yang ditemukan selama perkuliahan tentang keadaan nyata didalam suatu perusahaan. Dan juga dapat menjadi bahan untuk memperluas wawasan ilmu pengetahuan penulis mengenai Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prospero Optima Solusindo Jakarta.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan salah satu bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menerapkan fungsi manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan lebih memperhatikan pentingnya Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menjadi bahan referensi bagi penelitian yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Ruang Lingkup

Penelitian ini dilakukan di PT. Prospero Optima Solusindo Jakarta yang beralamat di Gedung plaza mutiara Lt. 8, Jl. DR. Ide Anak Agung Gde Agung No.1&2 Kav. E.1.2, Kuningan, Jakarta Selatan. Penulis akan membahas tentang pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, besarnya tentang pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta bagaimana hubungan disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prospero Optima Solusindo Jakarta. Penulis mengambil populasi penelitian ini yang terdiri dari karyawan pada PT. Prospero Optima Solusindo Jakarta berjumlah 50 karyawan dan pada penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh. Data dalam penelitian ini diambil pada periode April s.d Mei 2024 dengan cara menyebarkan kuesioner serta menggunakan uji kualitas data, uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji T, uji F, uji koefisien determinasi dan uji persamaan regresi linear berganda.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini terdiri dari 5 (lima) bab yang saling berhubungan antara bab yang satu dengan bab yang lainnya serta disusun dengan terperinci dan sistematis untuk memberikan gambaran yang dapat memberikan kemudahan mengenai pembahasan tentang penelitian ini. Adapun sistematika penulisan dalam penulisan ini sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab satu ini, penulis menguraikan tentang gambaran umum atau latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penulis, ruang lingkup pembahasan, serta sistematika penulisan yang menggambarkan garis besar atau pokok-pokok penulisan secara menyeluruh.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab kedua ini, penulis membahas mengenai tinjauan pustaka yang berisikan mengenai deskripsi konseptual, penelitian yang relevan, kerangka berpikir, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ketiga ini, penulis membahas mengenai metode penelitian yang terdiri dari desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab keempat ini, penulis menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang berisikan hasil pembahasan, uji kualitas data, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis, uji koefisien determinasi, pembahasan hasil penelitian, implikasi penelitian, dan keterbatasan penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab terakhir ini, penulis menjelaskan tentang kesimpulan yang diambil dari hasil analisis dan memberikan saran-saran yang dapat mendukung dari permasalahan yang telah disimpulkan dalam pembahasan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

Deskripsi konseptual merupakan bagian dari laporan penelitian yang memuat berbagai konsep teoritis yang berkaitan dengan topik dari penelitian. Isi yang ada pada deskripsi konseptual yaitu mempelajari berbagai teori-teori yang memiliki keterkaitan dengan variabel penelitian, termasuk juga variabel bebas maupun variabel terikat.

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kata “disiplin” memiliki arti mengikuti aturan, mengikuti peraturan hukum, dan prosedur dalam organisasi atau unit social. Beberapa juga digunakan untuk arti kata “disiplin” yaitu berarti koreksi dan hukuman. Sehingga kata disiplin dapat diartikan sebagai proses kegiatan mengikuti peraturan atau prosedur dalam organisasi dengan peningkatan kesadaran atas hukuman yang diberlakukan sebagai sanksi (Suryani et al., 2020).

Menurut Irham Fahmi kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sangsi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan (Rahmati et al., 2020).

Menurut Prasetyo dan Marlina, disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Azuzazah & Sari, 2022).

Menurut Siagian, disiplin kerja merupakan bagian/ variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Fitriani et al., 2024).

Berdasarkan uraian-uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu perilaku yang sesuai dengan peraturan, prosedur, dan norma yang berlaku di dalam organisasi, yang memiliki peran penting dalam menjaga keteraturan, mencegah pemborosan, dan meningkatkan kualitas kerja serta pengembangan sumber daya manusia.

1. Macam – Macam Disiplin

Terdapat 2 macam disiplin kerja sesuai dengan menurut Prasetyo dan Marlina dalam (Azuzazah & Sari, 2022), diantaranya sebagai berikut;

a. Disiplin Preventif

Adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Disiplin Korektif

Adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Sedangkan menurut Mangkunegara, mengutarakan macam-macam disiplin kerja dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan bersifat korektif (Subyantoro & Suwanto, 2020) dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Disiplin Preventif

Pendekatan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi.

2. Faktor – Faktor Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan diantaranya yaitu pengawasan pimpinan, sanksi hukuman, dan ketegasan pimpinan bersumber dari (Dari et al., 2021) dengan penjelasan sebagai berikut;

a. Pengawasan Pimpinan

Menurut Rahayu, pengawasan merupakan hal yang sangat penting karena masing-masing organisasi atau instansi memerlukan pengawasan yang tergantung dari faktor-faktor situasional seperti ukuran organisasi, kebijakan organisasi, sasaran organisasi, sejumlah perubahan yang terjadi, kompleksitas objek yang dikontrol dan suasana pendelegasian yang ada didalam suatu instansi atau organisasi.

b. Sanksi Hukuman

Menurut Permatasari, mengatakan bahwa sanksi hukuman memberikan peranan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, adanya sanksi hukuman yang diberikan pimpinan terhadap karyawan, karyawan tersebut akan semakin takut untuk melanggar peraturan dari perusahaan tersebut.

c. Ketegasan Pimpinan

Menurut Utari, mengatakan bahwa pimpinan yang bersikap tegas terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, sikap pimpinan tersebut mampu mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Sudah saatnya pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum karyawan yang melanggar peraturan berdasarkan sanksi hukuman yang telah diputuskan.

3. Indikator Disiplin Kerja

Beberapa indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Rivai dalam (Conie Nopinda Br Sitepu & Noni Yusnita Br Surbakti, 2022) diantaranya;

a. Kehadiran

Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.

b. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.

c. Ketaatan Pada Standar Kerja

Ketaatan Pada Standar Kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

d. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai

Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.

e. Etika bekerja

Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

2.1.2 Pengertian Motivasi

Menurut Stanford dalam Mangkunegara mengemukakan bahwa “*Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class* (motivasi kerja sebagai salah satu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu)” (Taruh, 2020).

Menurut Abraham Maslow mengemukakan “Motivasi adalah sesuatu yang bersifat konstan (tetap), tidak pernah berakhir, berfluktuasi, dan bersifat kompleks, dan hal itu kebanyakan merupakan karakteristik universal pada setiap kegiatan organisme” (Sitorus, 2020).

Menurut Hasibuan mengemukakan, disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Awwali et al., 2024).

1. Jenis-Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif dalam (Hasibuan, 2017).

a. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas standar prestasi. Dengan motivasi yang positif, maka semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya suka menerima hal-hal yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan memotivasi negatif ini semangat bekerja

bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkatkan karena mereka takut dihukum, namun untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang buruk.

2. Pola Motivasi

Menurut Umar mengemukakan bahwa pola motivasi terdapat menjadi empat pembagian motivasi dalam (Taruh, 2020), yaitu:

a. Motivasi Prestasi (*achievement motivation*)

Motivasi Prestasi (*achievement motivation*) adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan.

b. Motivasi Afiliasi (*Afiliation motivation*)

Motivasi Afiliasi (*Afiliation motivation*) adalah dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial.

c. Motivasi Kompetensi (*Competense motivation*)

Motivasi Kompetensi (*Competense motivation*) adalah dorongan untuk mencapai keunggulan kerja, meningkatkan keterampilan pemecahan masalah, dan berusaha keras untuk inovatif.

d. Motivasi Kekuasaan (*Power Motivation*)

Motivasi Kekuasaan (*Power Motivation*) adalah dorongan mempengaruhi orang-orang dengan mengubah situasi.

3. Indikator Motivasi Kerja Karyawan

Adapun indikator pengukuran motivasi kerja Menurut George dan Jones dalam (Hermita et al., 2022) terdiri atas sebagai berikut:

a. Arah perilaku

Arah perilaku merupakan perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja, diukur melalui adanya keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan ketaatan pada pertaturan.

b. Tingkat Usaha

Tingkat usaha mengenai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keseriusan dalam bekerja dan keinginan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya.

c. Tingkat Kegigihan

Tingkat kegigihan adalah seberapa keras karyawan akan terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keinginan untuk mengembangkan keahlian dan memajukan perusahaan serta kegigihan bekerja meski lingkungan kurang mendukung.

4. Tujuan Motivasi

Menurut Sunyoto menjelaskan bahwa tujuan dari motivasi kerja dalam (Andayani, 2020) antara lain:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- e. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

Sedangkan menurut Hasibuan menyatakan tujuan motivasi dalam (Pratami, 2022) antara lain:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.3 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Priansa mengemukakan “Kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya” (Yulianto, 2020).

Menurut Suhariadi mengemukakan “Kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan” (Yulianto, 2020).

Kinerja menurut Aguinis “Adalah *performance is about behavior or what employees do, not about what employees produce or the outcomes of their work*. Maksudnya, kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang dilakukan oleh karyawan, bukan tentang apa yang diproduksi atau apa yang dihasilkan dari pekerjaan mereka” (Fattah, 2017).

Menurut Armstrong dan Baron mengemukakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi dalam (Andayani, 2020).

1. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bernadin dan Russel mengemukakan bahwasannya indikator kinerja dalam (Masturi et al., 2021) meliputi sebagai berikut:

a. Kualitas

Setiap karyawan memiliki tugas masing-masing. Sebagai seorang karyawan, hal pertama yang dinilai dalam kinerja adalah bagaimana kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

b. Kuantitas

Salah satu aspek dalam kinerja adalah seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu/*Timeliness*

Aspek ini melihat seberapa singkat waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. Semakin sedikit waktu yang digunakan, tentu semakin baik untuk penilaian yang diperoleh.

d. Efektivitas Biaya/*Cost effectiveness*

Efektivitas penggunaan dana, seberapa efektif pengeluaran yang digunakan dalam menyelesaikan tugas kerja. Salah satu yang menjadi aspek adalah seberapa efektif pengeluaran yang digunakan dalam menyelesaikan tugas kerja.

e. Kebutuhan akan supervisor

Salah satu yang menjadi dasar penetapan aspek dalam kinerja adalah seberapa mandiri dalam bekerja. Semakin minim memperoleh bantuan dari orang lain, khususnya atasan, maka akan menjadi pertimbangan diri sendiri.

Sedangkan menurut Sudarmanto mengemukakan indikator kinerja karyawan dalam (Ardhianti & Susanty, 2020) terdiri atas sebagai berikut:

a. Kualitas

Meliputi tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan.

b. Kuantitas

Jumlah pekerja yang dihasilkan.

c. Penggunaan waktu dalam bekerja

Meliputi tingkat kehadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.

d. Kerja sama

Dapat bekerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

2. Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam (Yolanda et al., 2022) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

a. Faktor Kemampuan

Faktor kemampuan adalah faktor yang terdiri dari kemampuan potensial dan pengetahuan, yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang menunjangnya.

b. Faktor Motivasi

Sedangkan faktor motivasi adalah kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.2 Penelitian yang Relevan

Penelitian terdahulu akan menjadi acuan bagi penulis untuk penelitian selanjutnya yang akan dijadikan sebagai pembandingan. Penelitian-penelitian yang dimaksud oleh penulis tersebut yang memiliki keterkaitan dengan Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari penelitian-penelitian terdahulu memiliki peranan penting bagi penelitian yang saat ini sedang diteliti oleh penulis, selain sebagai landasan untuk referensi penelitian, juga dapat digunakan oleh penulis sebagai dokumen untuk membandingkan hasil penelitian, sebagai berikut:

Tabel II.1
Penelitian yang Relevan

No	JUDUL	VARIABEL PENELITIAN	PERSAMAAN	PERBEDAAN	HASIL PENELITIAN
1	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Columbus Simpang Mangga Kota Jambi Tahun 2022.	Disiplin (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).	Variabel disiplin dan motivasi kerja, sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat.	Perbedaan nya yaitu pada objek penelitian yang berbeda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Columbus Simpang Mangga Kota Jambi. Berdasarkan hasil analisis bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1.728 < 2,022$). Selanjutnya, koefisien korelasi (R) disiplin terhadap kinerja karyawan adalah 0,264. Sedangkan, nilai koefisien determinasi (R ²) adalah 0,069. Artinya, variabel disiplin terhadap kinerja karyawan adalah 6,9% Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Columbus Simpang Mangga Kota Jambi. Berdasarkan hasil

					analisis bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ (0,617 < 2,022). Selanjutnya, koefisien korelasi (R) motivasi kerja terhadap kinerja karyawan 0,009, sedangkan, nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,097. Artinya, sumbangan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan 9,7%. Disiplin dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Columbus Simpang Mangga Kota Jambi. Berdasarkan hasil analisis bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (1,613 > 3,24). Selanjutnya, koefisien korelasi (R) disiplin dan motivasi kerja 278. sedangkan, nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,077. Artinya, sumbangan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan 7,7%. Artinya, sumbangan simultan (keseluruhan) terhadap kinerja karyawan.
2	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Ken Lee	Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).	Variabel motivasi dan disiplin kerja, sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat.	Perbedaan nya terletak pada penempatan variabel bebas yang saya teliti yaitu motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,019 + 0,642X_1$, Nilai korelasi Sebesar 0,709 Artinya kedua Variabel memiliki

	Indonesia Parung Bogor Tahun 2021.			dan objek penelitian yang berbeda.	hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 50,3%. Uji hipotesis diperoleh thitung > ttabel atau (9,054 > 1,990). Dengan demikian Ho ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,027 + 0,599X_2$ nilai korelasi sebesar 0,616 artinya kedua memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 38,0%. Uji hipotesis diperoleh thitung > ttabel atau (7,039 > 1,990). Dengan demikian Ho ditolak dan H2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dengan persamaan regresi $Y = 8,966 + 0,480X_1 + 0,300X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,752 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 55,6% sedangkan sisanya
--	---	--	--	---	---

					sebesar 44,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(52,157 > 2,720)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya Terdapat pengaruh Signifikan secara Simultan antara Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap kinerja Karyawan di PT. KenLee Indonesia Parung Bogor.
3	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru Tahun 2020.	Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y).	Variabel Disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai Variabel Terikat.	Tidak Menggunakan Variabel Lingkungan Kerja dan pengujian objek penelitian yang berbeda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa antara Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, menunjukkan nilai $t_{hitung} (11,421) > t_{tabel} (1,651)$ dengan nilai ini signifikan yang dihasilkan sebesar 0.000 masih berada di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Berdasarkan hasil analisis bahwa Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, menunjukkan nilai $t_{hitung} (5,168) > t_{tabel}$

					(1,651) dengan nilai ini signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Berdasarkan hasil analisis bahwa Disiplin kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dengan F hitung $(255,763) > F \text{ tabel } (3,04)$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ Hasil koefisien determinasi pada penelitian ini menunjukkan nilai R Square sebesar 0,700 artinya hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 70% terhadap kinerja. Sedangkan sisanya sebesar 30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan pada Biro Bamakermas, Universitas Warmadewa Tahun 2022.	Disiplin (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).	Variabel disiplin dan motivasi kerja, sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat	Perbedaan nya yaitu pada objek penelitian yang berbeda.	Berdasarkan hasil uji statistik dapat diketahui dengan jelas bahwa secara parsial seluruh variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan oleh kedua variabel bebas tersebut adalah positif, artinya

					semakin baik motivasi dan disiplin kerja maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan semakin baik. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan masing-masing variabel pengaruh dijelaskan sebagai berikut: sebuah. Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t-hitung sebesar 1,740 dengan tingkat signifikan hasil sebesar 0,091 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai pada Biro BAMA KERMAS Universitas Warmadewa. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hasil pengujian hipotesis
--	--	--	--	--	--

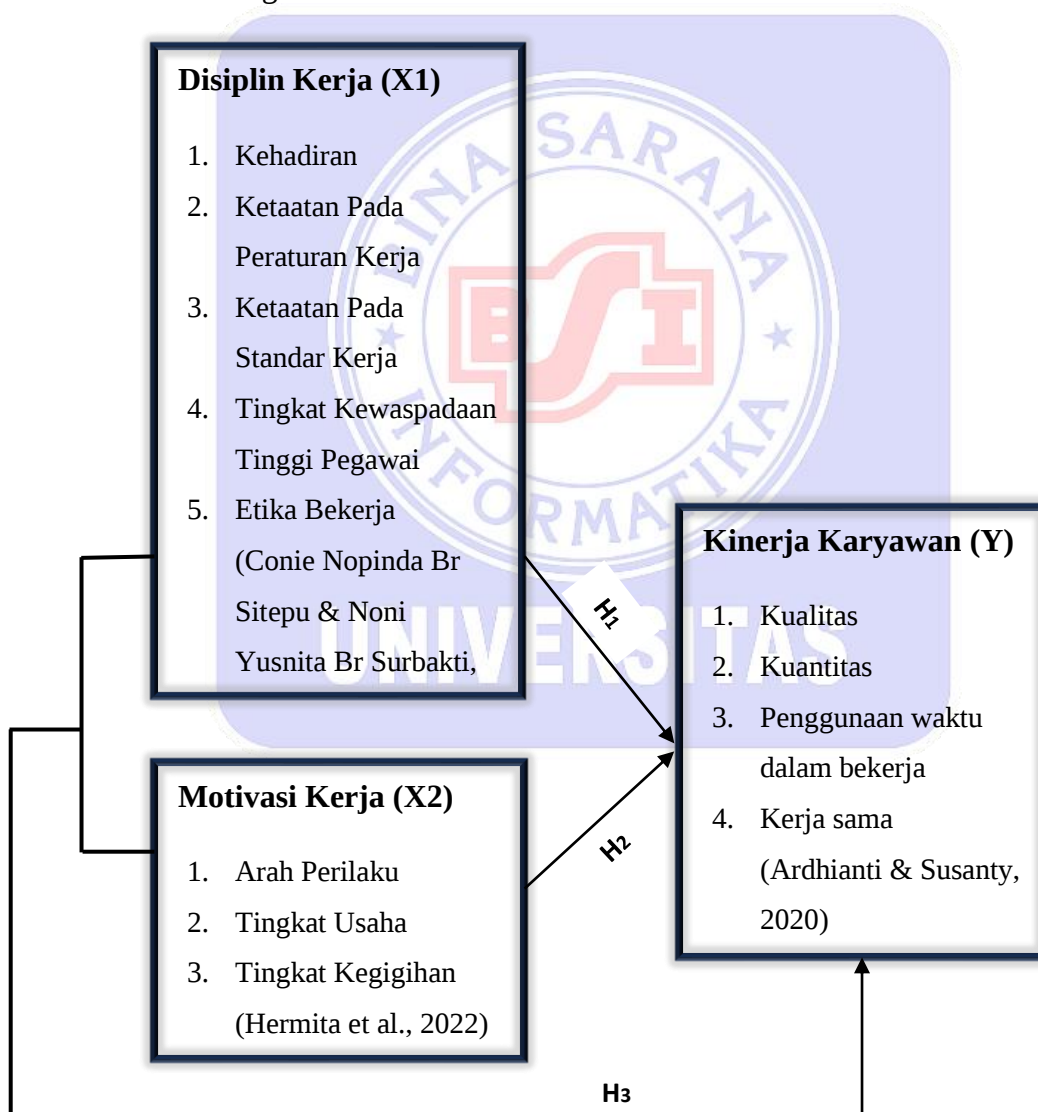
					secara parsial membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t-hitung sebesar 5,238 dengan tingkat signifikan hasil sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro BAMA KERMAS Universitas Warmadewa.
5	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bekasi Tahun 2022.	Motivasi Kerja (X1), Disiplin (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).	Variabel motivasi dan disiplin kerja, sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat.	Perbedaan nya terletak pada penempatan variabel bebas yang saya teliti yaitu motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) dan objek penelitian yang berbeda.	Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis melalui uji t diperoleh nilai T hitung 5,707 lebih besar dari dari T tabel 1,977 dan dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,396 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai Qyaitu = 0,05. 2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis melalui uji t diperoleh nilai T

					hitung 5,868 lebih besar dari dari T tabel 1,977 dan dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,425 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai $Q_{yaitu} = 0,05$. 3. Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis melalui uji F yaitu diperoleh nilai F hitung sebesar F hitung 86,558 lebih besar dari F tabel 3,06 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari sig. yaitu 0,05.
--	--	--	--	--	---

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran yang dikembangkan oleh penulis dapat merujuk pada bagaimana variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) yang digunakan pada penelitian ini.

Berdasarkan kerangka pikir yang sudah penulis jelaskan di atas selanjutnya penulis uraikan dalam gambar dibawah ini :



Gambar II.1

Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis

Menurut Arikunto menuliskan bahwa “Hipotesis dapat diartikan sebagai salah satu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan, sampai terbukti melalui data yang terkumpul” (Ansori, 2020).

Menurut Sugiyono hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah (Saputra et al., 2022).

Adapun hiipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H0₁ : Diduga tidak adanya pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prospero Optima Solusindo Jakarta.

Ha₁ : Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prospero Optima Solusindo Jakarta.

2. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H0₂ : Diduga tidak adanya pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prospero Optima Solusindo Jakarta

Ha₂ : Diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prospero Optima Solusindo Jakarta.

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

H0₃ : Diduga tidak adanya pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prospero Optima Solusindo Jakarta.

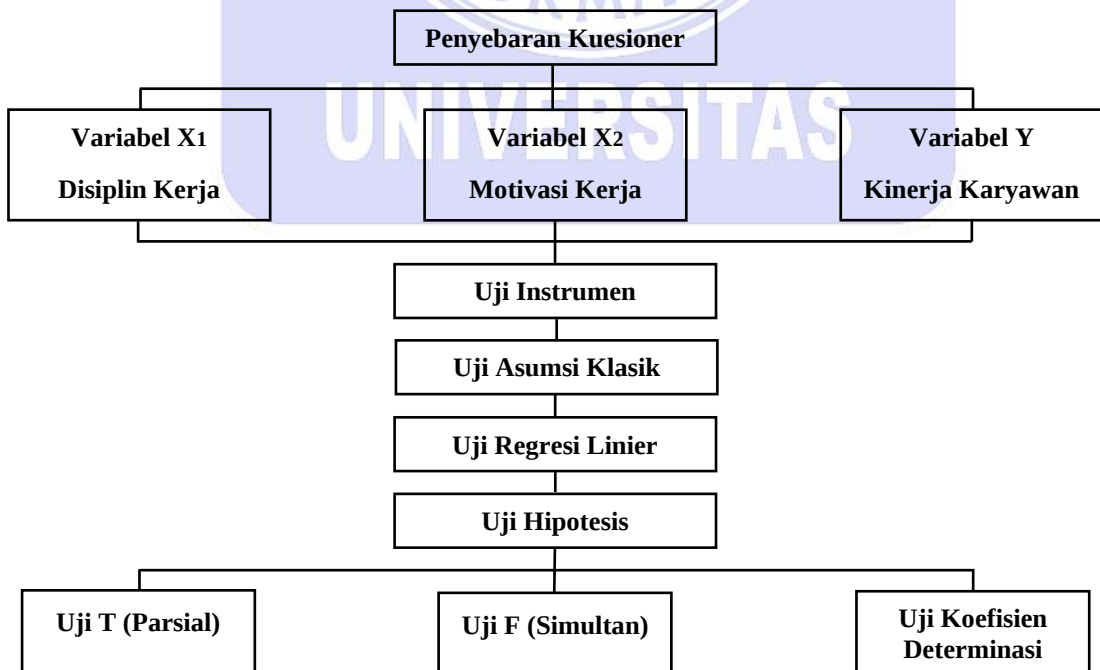
Ha₃ : Diduga bahwa antara disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prospero Optima Solusindo Jakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan oleh penulis pada penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif statistik. Menurut Sugiyono mengemukakan, metode penelitian kuantitatif dapat digunakan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, Pengambilan sampel digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu dan biasanya dilakukan secara acak dengan mengumpulkan data menggunakan instrumen, data kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah diberikan (Icam Sutisna, 2020). Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui hubungan antara variabel X1 (Disiplin Kerja), X2 (Motivasi Kerja), dengan variabel Y (Kinerja Karyawan) seperti yang penulis uraikan dalam gambar dibawah ini :



Gambar III.1
Desain Penelitian

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2024

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Husaini Usman mengemukakan bahwa populasi ialah semua nilai, baik hasil perhitungan maupun pengukuran, baik kuantitatif maupun kualitatif, dari karakteristik tertentu mengenai sekelompok objek yang lengkap dan jelas (Roflin et al., 2021).

Sedangkan menurut Arikunto mengemukakan bahwa populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi (Roflin et al., 2021).

Populasi yang ada pada penelitian ini berasal dari karyawan PT. Prospero Optima Solusindo Jakarta yang terdiri dari 50 karyawan.

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi. Kalimat ini memiliki dua makna, diantaranya sebagai berikut:

1. Semua unit populasi harus memiliki peluang untuk terambil sebagai unit sampel.
2. Sampel dipandang sebagai penduga pupolasinya atau sebagai populasi dalam bentuk kecil (miniatur populasi).

Dari pernyataan di atas, sampel memiliki arti yaitu sampel harus mencukupi untuk menggambarkan populasinya (Roflin et al., 2021).

Teknik sampling jenuh digunakan untuk menentukan jumlah sampel di mana semua anggota populasi dijadikan sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena (Nurdin & Hartati, 2019).

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

a. Disiplin Kerja (X_1)

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk mengubah perilaku bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Dimensi disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja sebagai berikut :

1) Sikap

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari:

- a) Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja.
- b) Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.

2) Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam peraturan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:

- a) Mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan.
- b) Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.

3) Tanggung jawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaan dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan.

b. Motivasi Kerja (X_2)

Motivasi kerja adalah dorongan kerja yang timbul pada diri karyawan pada PT. Prospero Optima Solusindo Jakarta untuk memenuhi kebutuhannya. Motivasi karyawan diukur dengan dimensi, sebagai berikut:

1) Dorongan Memenuhi Kebutuhan akan Prestasi

Merupakan dorongan karyawan untuk berprestasi dengan memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan.

2) Dorongan Terpenuhi Kebutuhan akan Kekuasaan

Merupakan dorongan yang didasari oleh keinginan seorang karyawan berkuasa di dalam pekerjaan yang diberikan untuk melakukan pekerjaan lebih baik.

3) Dorongan untuk Memenuhi Kebutuhan akan Afiliasi

Merupakan dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal melalui interaksi sosial yang baik.

2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

a. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah merupakan hasil kerja dari tingkah laku. Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. Dimensi kinerja, adalah:

1) Kualitas

Karyawan mampu bekerja sesuai dengan kualitas standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2) Kuantitas

Karyawan diharapkan mampu menghasilkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam pelaksanaan pekerjaan.

3) Penggunaan waktu dalam bekerja

Karyawan mampu memanfaatkan waktu jam kerja untuk bekerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4) Kerja sama

Karyawan diharapkan dapat bekerja sama dalam melakukan hal apapun dengan karyawan lainnya.

Tabel III.1
Variabel Disiplin Kerja (X1)

Variabel	Dimensi	Indikator	Instrumen
Disiplin Kerja (X1)	Sikap	Sikap terhadap tugas dan tanggung jawab	1
		Memanfaatkan waktu sebaik mungkin	2
		Kehadiran karyawan ditempat kerja	3
	Norma	Memanfaatkan perlengkapan seragam dan atribut dengan lengkap	4
		Berperilaku ramah ditempat kerja	5
		Mampu mengikuti semua aturan perusahaan	6
	Tanggung Jawab	Kemampuan menggunakan peralatan kerja dengan baik	7
		Dapat menerima sanksi jika melakukan kesalahan	8
		Kemampuan untuk merapikan peralatan kerja	9
		Mampu bekerja sesuai dengan rencana kerja dan target Perusahaan	10

Tabel III.2
Variabel Motivasi Kerja (X2)

Variabel	Dimensi	Indikator	Instrumen
Motivasi Kerja (X2)	Prestasi	Mencapai hasil yang baik dalam bekerja	1
		Memenuhi standar yang ditetapkan Perusahaan	2
		Pencapaian target yang sudah ditetapkan	3
		Komitmen meningkatkan kualitas kerja	4
	Kekuasaan	Motivasi untuk memiliki kendali atau pengaruh	5
		Kesempatan untuk memimpin atau mengarahkan	6
	Afiliasi	Menjalin hubungan yang baik ditempat kerja	7
		Kerja sama ditempat kerja	8
		Dukungan dan kolaborasi ditempat kerja	9
		Kepuasan mendapat dukungan sosial ditempat kerja	10

Tabel III.3
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Instrumen
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	Mampu bekerja dengan standar kualitas perusahaan	1
		Kepuasan kerja mencapai atau melebihi standar kualitas perusahaan	2
	Kuantitas	Mencapai target yang telah ditetapkan	3
		Melebihi target kuantitas yang telah ditetapkan	4
	Penggunaan waktu dalam bekerja	Memanfaatkan jam kerja untuk bekerja	5
		Tidak membuang jam kerja dan fokus	6
		Efisien dan produktif pada jam kerja	7
	Kerja sama	Kerja sama ditempat kerja	8
		Membangun kerja sama dalam menyelesaikan tugas	9
		Kontribusi menciptakan lingkungan kerja	10

3.4 Teknik Pengumpulan data

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

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono mengemukakan bahwa skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert dapat digunakan untuk mengukur sikap seseorang dengan menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap subjek, objek atau kejadian tertentu (Wahyuddin et al., 2022). Penulis mengirimkan kuesioner ke karyawan PT. Prospero Optima Solusindo Jakarta menggunakan skala likert yang berupa check list, dengan masing-masing tersebut menawarkan 5 kemungkinan jawaban, seperti yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel III.4
Skala Likert

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

Sumber : (Wahyuddin et al., 2022)

2. Dokumentasi

Penulis menggunakan teknik dokumentasi dalam penelitian ini. Salah satu kebutuhan dalam penelitian ini yaitu untuk mengumpulkan data mengenai jumlah karyawan yang bekerja di PT. Prospero Optima Solusindo Jakarta dan peraturan yang berlaku di perusahaan untuk karyawan mereka. Data ini dapat diperoleh melalui

tinjauan dokumen dan catatan yang relevan, seperti laporan dan kebijakan perusahaan. Untuk memberikan keabsahan pada dokumen yang digunakan, penting untuk mendokumentasikan sumbernya dengan baik, seperti mencatat pidato atau tulisan tertulis, sertifikat, keputusan pemerintah, dan sebagainya. Proses ini dikenal sebagai "dokumentasi" dan bertujuan untuk memberikan bukti yang cukup dan transparansi pada penggunaan dokumen-dokumen dalam penelitian.

3. Studi Pustaka

Menurut Koentjaraningrat mengemukakan, teknik kepustakaan merupakan cara pengumpulan data berbagai bahan yang terdapat di ruang kepustakaan yang relevan dengan penelitian. Tujuan dan kegunaan studi kepustakaan pada dasarnya adalah menunjukkan jalan pemecahan permasalahan penelitian (Sari, 2021).

Pada proses penelitian ini, peneliti mengumpulkan berbagai referensi teori tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan mempelajari dari berbagai sumber seperti buku-buku, jurnal, dan penelitian terdahulu.

3.5 Teknik Analisis Data

Setelah semua jawaban dari responden sudah terkumpul, langkah yang dilakukan selanjutnya yaitu analisis data. Pada teknik analisis data penelitian kuantitatif menggunakan metodologi statistik.

3.5.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu instrumen penelitian (kuesioner). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan signifikansi 5% (0,05). Nilai r hitung diambil output SPSS (*statistical product and service solution*). Pengujian validitas

menggunakan program SPSS dengan *pearson correlation*, yaitu mengkorelasikan tiap item dengan skor total item kuesioner (Azuzazah & Sari, 2022).

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji reliabilitas dapat dilakukan setelah butir pernyataan dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,60$, sebaliknya jika nilai Cronbach Alpha $< 0,60$ maka variabel yang akan diuji dinyatakan tidak reliabel.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

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

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Fransiska, 2020). Dalam penelitian ini untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan dengan pengujian berikut:

a. Grafik *Normality Probability Plot*

Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas. Dan jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Kolmogorov-Smirnov

Bila signifikansi $> 0,05$, artinya data berdistribusi normal dan bila signifikansi $< 0,05$, artinya data berdistribusi tidak normal.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varians (Variance Inflation Factor/VIF). Jika $VIF < 10$ dan nilai tolerance $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas (Fransiska, 2020).

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya (Fransiska, 2020).

Cara yang digunakan yaitu uji scatterplot. Uji scatterplot adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka menandakan terjadi heteroskedastisitas. Namun, jika tidak ada pola yang jelas atau titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi.

3.5.3 Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan atau pengaruh antar variabel-variabel yang lebih dari satu dengan variabel terikat (Pebrianti et al., 2020).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien arah regresi

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Disiplin Kerja

E = Tingkat Kesalahan

3.5.4 Uji Hipotesis

Kebenaran suatu hipotesis dapat dibuktikan melalui:

1. Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui secara parsial pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan asumsi bahwa : Jika P Value < α, maka H₀ ditolak, dan H_a diterima. Uji t ini dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel dan nilai signifikan < 0,05 atau t_{hitung} > t_{tabel} (Andayani, 2020).

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji f dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ artinya model penelitian layak digunakan dan jika nilai signifikansi $> 0,05$ artinya model penelitian tidak layak digunakan. Hasil pengujian adalah :

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$

H_1 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$

3.5.5 Uji Koefisien Determinasi

Uji ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2). Nilai koefisien determinasi antara 0 sampai 1. Besarnya R^2 jika semakin mendekati 0 berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Besarnya R^2 jika semakin mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Karakteristik Responden

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada bagian ini, penulis menggambarkan atau menguraikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden. Jenis kelamin responden dikelompokkan menjadi 2 yaitu Laki-Laki dan Perempuan. Oleh karena itu jumlah responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel IV.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	27	54,0	54,0	54,0
	Perempuan	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah penulis SPSS v.25

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa objek penelitian ini lebih banyak laki-laki dibandingkan perempuan. Responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar (54%) sedangkan perempuan sebanyak 23 orang dengan persentase (46%). Dapat disimpulkan bahwa laki-laki lebih mendominasi dan lebih produktif daripada perempuan. Salah satunya dipengaruhi oleh kondisi fisik yang sangat berbeda antara laki-laki dan perempuan.

2. Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 Tahun	1	2,0	2,0	2,0
	20-30 Tahun	32	64,0	64,0	66,0
	31-40 Tahun	17	34,0	34,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah penulis SPSS v.25

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa data yang diperoleh menunjukkan jumlah responden terbanyak yaitu dari kelompok umur 20-30 tahun sebanyak 32 orang dengan persentase (64), kelompok umur 31-40 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase (34%) dan kelompok umur < 20 tahun berjumlah 1 orang dengan persentase (2%). Hal ini membuktikan rata-rata karyawan yang bekerja memiliki usia dari 20-30 tahun.

3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	5	10,0	10,0	10,0
	DIPLOMA	10	20,0	20,0	30,0
	SARJANA S1	33	66,0	66,0	96,0
	LAIN-LAIN	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah penulis SPSS v.25

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa data yang diperoleh menunjukkan jumlah responden terbanyak yaitu dari kelompok Sarjana S1 sebanyak 33 orang dengan persentase (66%), kelompok Diploma sebanyak 10 orang dengan persentase (20%), kelompok SMA/SMK sebanyak 5 orang dengan persentase (10%), dan kelompok lain-lain berjumlah 2 orang dengan persentase (4%). Dapat disimpulkan bahwa pendidikan terakhir Sarjana S1 lebih dominan dibandingkan dengan lainnya.

4. Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	5	10,0	10,0	10,0
	1-5 Tahun	32	64,0	64,0	74,0
	6-10 Tahun	11	22,0	22,0	96,0
	> 10 Tahun	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah penulis SPSS v.25

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa data yang diperoleh menunjukkan jumlah responden terbanyak yaitu dari kelompok 1-5 tahun sebanyak 32 orang dengan persentase (64%), kelompok 6-10 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase (22%), kelompok < 1 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase (10%) dan kelompok > 10 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase (4%). Artinya bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja paling mendominasi yaitu 1-5 tahun.

4.1.2. Deskripsi Data Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

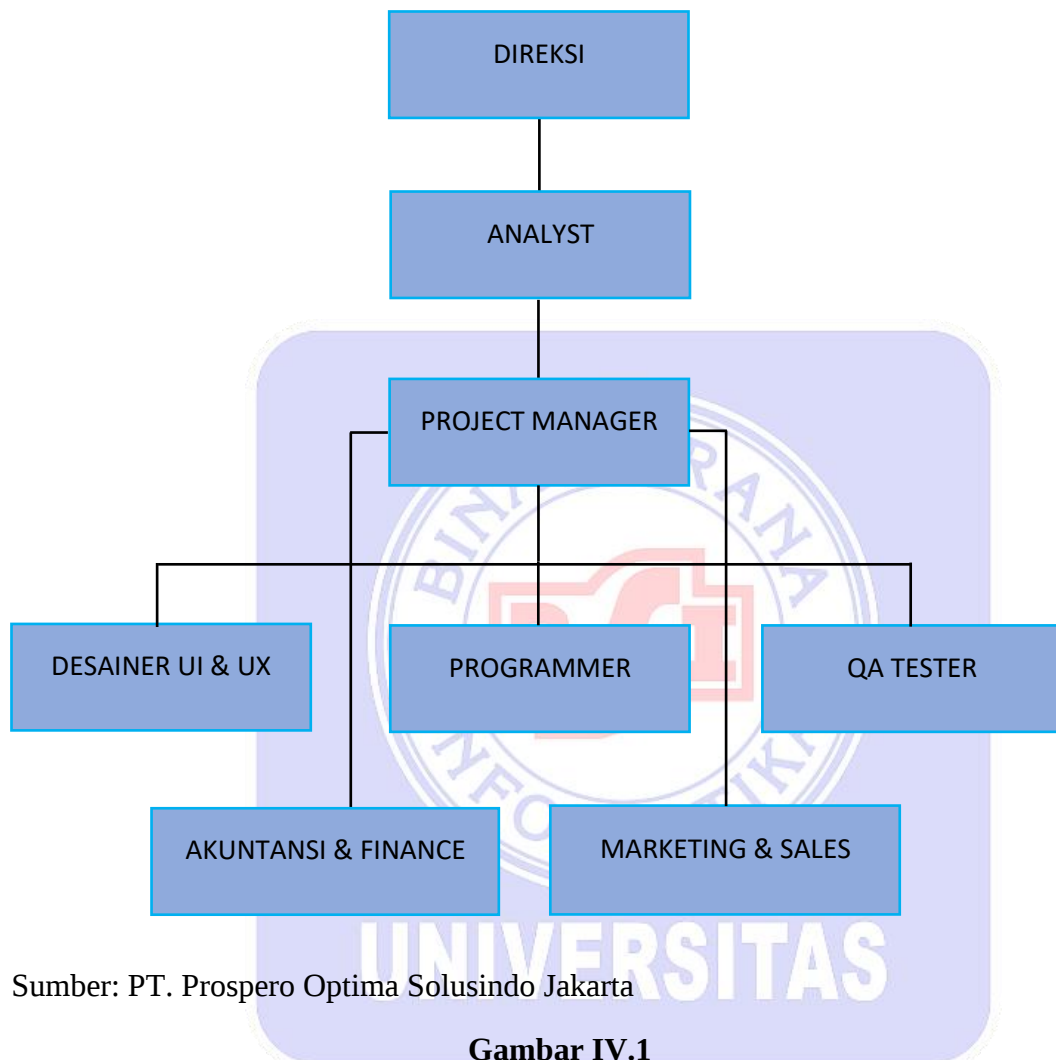
PT Prospero Optima Solusindo Jakarta adalah perusahaan yang bergerak di bidang tenaga ahli *Learning Academy, Consulting, Aplikasi/Software* dimana ketiga hal tadi, kami berfokus ke Manajemen Risiko. Berkantor di Jakarta, namun telah berpengalaman dan memiliki banyak mitra dalam memberikan layanan terbaik, dipercaya oleh berbagai perusahaan seperti Bank Indonesia, OJK, BNI, BRI, Allianz Indonesia, BJB, PNM, dll..

Lingkup kerja PT Prospero Optima Solusindo Jakarta yaitu dalam pengerjaan *Learning Academy, Consulting, Aplikasi/ Software*, dan berfokus pada Manajemen Risiko yang tentunya sudah berpengalaman selama lebih dari 15 tahun.

PT Prospero Optima Solusindo Jakarta didirikan secara resmi sejak tahun 2016. Dengan pengalaman lebih dari 15 tahun, kami mengkhususkan diri dalam perangkat lunak Sistem Manajemen Risiko Perusahaan (ERMS) yang canggih, pelatihan & sertifikasi manajemen risiko yang komprehensif, serta layanan konsultasi yang berorientasi pada hasil.

2. Struktur Organisasi dan Tata Kerja Perusahaan

Berikut adalah bagan struktur dan tata kerja PT Prospero Optima Solusindo Jakarta.



Gambar IV.1

Struktur Organisasi dan Tata Kerja PT. Prospero Optima Solusindo Jakarta

Berdasarkan struktur diatas dari PT Morial Architectural dapat dijelaskan tata kerja masing-masing bagian, diantaranya sebagai berikut:

1. Direksi

Direksi merupakan rantai puncak yang ada dalam perusahaan PT Prospero Optima Solusindo Jakarta. Jajaran direksi ini mempunyai tugas utama yaitu untuk membuat kebijakan perusahaan, membuat keputusan-keputusan besar, dan sebagai penanggung jawab dalam setiap kegiatan yang ada di perusahaan tersebut.

2. Analyst

Dalam mengembangkan suatu aplikasi yang proper diperlukan seorang analyst. Tugas utama dari seorang analyst adalah melakukan analisa, merancang, dan mengimplementasi aplikasi seperti apa yang dibutuhkan oleh klien. Hasil dari tugas analyst tersebut, nantinya akan digunakan oleh para programmer untuk menentukan seperti apa jalannya proses pengembangan sebuah software.

3. Project Manager

Dalam sebuah software house project manager memiliki tugas untuk membagikan, mengelola, dan mengawasi atau mengontrol berbagai project yang sedang ditangani oleh software house tersebut. Hal ini bertujuan untuk memastikan pengerjaan agar sesuai dengan kebutuhan dari klien. Selain tugas tersebut, project manager juga mempunyai tugas untuk membantu menerjemahkan kebutuhan dari klien ke staf yang terlibat dalam proyek tersebut. Hal ini bertujuan untuk mengurangi kesalahan pemberitahuan informasi saat proyek tersebut sedang dikerjakan.

4. Programmer

Programmer merupakan suatu divisi yang penting untuk sebuah software house. Tanpa adanya programmer, maka aplikasi atau software yang akan dikembangkan tidak akan jalan. Programmer akan mengembangkan suatu aplikasi menggunakan bahasa pemrograman terbaik. Tugas dasar dari seorang programmer, di antaranya yaitu merancang sebuah sistem yang sesuai dengan rancangan yang sudah dibuat dan ditentukan, melakukan pengecekan berbagai bug yang ada pada aplikasi yang sedang dibuat, melakukan berbagai pengecekan atau pengujian serta perbaikan sistem yang ada, mengelola database dasar yang ada untuk berbagai kebutuhan sistem, dan membuatkan sebuah laporan pengujian atau pengecekan yang berguna pada proses berikutnya. Programmer tak hanya ada satu jenis saja, melainkan ada beberapa jenis.

Setiap jenisnya mempunyai fokus yang berbeda untuk mengembangkan sebuah software atau aplikasi. Jenis-jenis programmer, di antaranya yaitu frontend, backend, full stack, dan mobile app developer.

5. Desainer UI & UX

Struktur kerja selanjutnya yaitu desainer aplikasi. Tujuan desain UI & UX yaitu membuat tampilan yang sesuai dengan gambaran yang telah diberikan. Dengan kata lain desainer UI & UX ini mempunyai tugas untuk menerjemahkan rancangan menjadi desain antarmuka yang sesuai dengan permintaan klien. Selain itu, desainer UI & UX ini juga akan mengecek kenyamanan pelanggan yang berasal dari sudut pandang pengguna aplikasi tersebut. Hal ini bertujuan, agar aplikasi yang dibuat dapat berjalan sesuai dengan kebutuhan klien dan bisa berfungsi dengan optimal.

6. QA Tester

Dalam pengembangan sebuah aplikasi tentunya ada divisi QA tester. Tugas utama seorang QA tester adalah untuk mengetes perkembangan aplikasi atau software yang dibuat. Apakah sudah sesuai dengan permintaan klien atau belum dan mengkonfirmasi hasil tesnya ke programmer yang ada dalam proyek tersebut.

7. Akuntansi dan Finance

Struktur kerja berikutnya adalah akuntansi dan finance. Divisi ini merupakan divisi yang bekerja di luar pemrograman. Namun, divisi ini tak kalah penting dengan divisi yang lain. Pasalnya, divisi akuntansi dan finance ini mempunyai tugas utama yaitu untuk mengatur seluruh keuangan yang masuk dan keluar serta melakukan pembukuan dalam sebuah perusahaan.

8. Marketing dan Sales

Struktur kerja yang tak kalah penting yaitu marketing dan sales. Hal ini dikarenakan divisi ini mempunyai fokus pada bagian penjualan sebuah jasa yang

terdapat dalam sebuah software tersebut. Divisi ini juga bisa menjadi penentu jalannya sebuah software house. Bisa dibilang, divisi marketing dan sales ini merupakan ujung tombak dari sebuah perusahaan. Karena divisi inilah yang bertanggung jawab untuk mencari klien yang ingin mengembangkan sebuah aplikasi atau software.

3. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi Perusahaan

- Menjadi acuan standar penerapan Manajemen Risiko berkualitas di Indonesia.
- Menjadi Lembaga Sertifikasi Profesi Manajemen Risiko yang terpadang dari sisi kualitas dan integritas serta menjadi rujukan Nasional.

b. Misi Perusahaan

- Mendorong penerapan prinsip-prinsip good corporate governance di Indonesia dengan memberikan sertifikasi bagi kalangan profesi dalam bidang Manajemen Risiko di Indonesia, khususnya di sektor riil, sehingga dapat membantu pemerintah di dalam kerangka penguatan investasi, keuangan dan perekonomian lainnya.
- Mendorong Penerapan Manajemen Risiko berkualitas di sektor korporasi, pemerintah maupun lembaga-lembaga lainnya.
- Melahirkan profesi dalam bidang Manajemen Risiko yang mempunyai kompetensi untuk menjadi aktor handal dalam penerapan Manajemen Risiko di Indonesia.

4. Lokasi Perusahaan

PT. Prospero Optima Solusindo Jakarta yang beralamat di Gedung plaza mutiara lt. 8, Jl. DR. Ide Anak Agung Gde Agung No.1&2 Kav. E.1.2, Kuningan, Jakarta Selatan.

Pada penelitian ini, responden penelitian berasal dari karyawan pada PT Prospero Optima Solusindo Jakarta berjumlah 50 orang. Dan menyebarkan kuesioner dengan masing-masing variabel yaitu variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini memakai analisis kuantitatif yang terdiri dari pengujian kualitas data (Validitas dan Reabilitas), uji asumsi klasik, uji t, uji f dan pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS Versi 25.0.

4.2. Uji Kualitas Data

4.2.1. Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah uji pearson correlation dengan menggunakan program SPSS. Untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner kualitas disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka penulis melakukan uji validitas sebagai berikut dan sampel yang digunakan oleh penulis sebanyak 50 sampel total dari keseluruhan populasi yang ada. Suatu model yang dikatakan valid jika nilai signifikan dibawah 0,05 atau 5%. Kriteria pengujiannya adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument atau item-tem pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jumlah data (n) = 50, dan didapat $df = 50-2$, maka didapat dalam r tabel sebesar 0,278.

Tabel IV.5**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)**

Item	Nilai R.Hitung	Nilai R.Tabel	Keputusan
1	654	0,278	Valid
2	289	0,278	Valid
3	815	0,278	Valid
4	759	0,278	Valid
5	727	0,278	Valid
6	545	0,278	Valid
7	702	0,278	Valid
8	768	0,278	Valid
9	733	0,278	Valid
10	663	0,278	Valid

Sumber: Data diolah penulis SPSS v.25

Berdasarkan tabel IV.5, dari uji validitas untuk variabel disiplin kerja (X1) sebanyak 10 pernyataan diperoleh tingkat signifikan 0,05 dengan jumlah (n) = 50, dan didapat df = 50-2, maka didapat dalam R tabel sebesar 0,278. Dengan membandingkan R hitung dengan R tabel sebesar 0,278 maka hasil yang diperoleh semua pernyataan disiplin kerja (X1) valid karena semua R hitung > R tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan variabel disiplin kerja (X1) dinyatakan valid.

Tabel IV.6**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)**

Item	Nilai R.Hitung	Nilai R.Tabel	Keputusan
1	737	0,278	Valid
2	322	0,278	Valid
3	541	0,278	Valid
4	392	0,278	Valid
5	501	0,278	Valid
6	828	0,278	Valid
7	673	0,278	Valid
8	749	0,278	Valid
9	809	0,278	Valid
10	747	0,278	Valid

Sumber : Data diolah penulis SPSS v.25

Berdasarkan tabel diatas, dari uji validitas untuk variabel motivasi kerja (X2) sebanyak 10 pernyataan diperoleh tingkat signifikan 0,05 dengan jumlah (n) = 50, dan didapat df = 50-2, maka didapat dalam R tabel sebesar 0,278. Dengan membandingkan

R hitung dengan R tabel sebesar 0,278 maka hasil yang diperoleh semua pernyataan motivasi kerja (X2) valid karena semua R hitung $>$ R tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan variabel motivasi kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel IV.7

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Nilai R.Hitung	Nilai R.Tabel	Keputusan
1	795	0,278	Valid
2	702	0,278	Valid
3	646	0,278	Valid
4	765	0,278	Valid
5	720	0,278	Valid
6	453	0,278	Valid
7	619	0,278	Valid
8	728	0,278	Valid
9	785	0,278	Valid
10	610	0,278	Valid

Sumber : Data diolah penulis SPSS v.25

Berdasarkan tabel IV.7, dari uji validitas untuk variabel kinerja karyawan (Y) sebanyak 10 pernyataan diperoleh tingkat signifikan 0,05 dengan jumlah (n) = 50, dan didapat df = 50-2, maka didapat dalam R tabel sebesar 0,278. Dengan membandingkan R hitung dengan R tabel sebesar 0,278 maka hasil yang diperoleh semua pernyataan kinerja karyawan (Y) valid karena semua R hitung $>$ R tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui apakah instrumen penelitian *reliable* atau tidak, maka penulis melakukan uji reliabilitas dengan teknik *Alpha Cronbach*. Dimana instrument dikatakan reliabel jika memiliki koefisien *Alpha Cronbach* $>$ 0,6. Hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel IV.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Disiplin Kerja	0,763	10	Reliabel
Motivasi Kerja	0,758	10	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,765	10	Reliabel

Sumber: Data diolah penulis SPSS v.25

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa masing-masing koefisien *Cronbach Alpha* > 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan variabel dependen kinerja karyawan (Y) adalah reliabel. Berarti setiap instrument didalam variabel X1, X2 dan Y dinyatakan reliabel untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data dan dapat diandalkan dalam penelitian berikutnya.

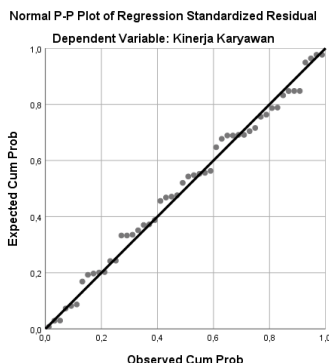
4.3. Uji Asumsi Klasik

4.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu pengujian yang bertujuan untuk mengukur data yang didapatkan apakah berdistribusi normal atau sebaliknya yaitu tidak normal. Normalitas ini dapat diamati dengan melihat penyebaran data (titik - titik) pada diagonal grafik. Dasar pengambilan untuk keputusan normalitas, antara lain:

- a. Apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Apabila data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah, garis diagonal atau garis histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berikut ini merupakan hasil dari uji normalitas dengan menggunakan P- plot dan Kolmogorov-Smirnov:

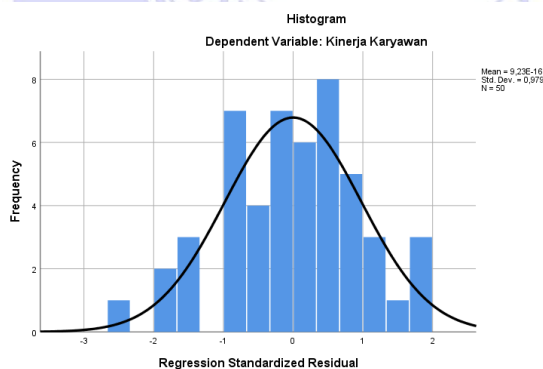


Gambar IV.2

Hasil Uji Normalitas P-plot

Sumber: Data diolah penulis SPSS v.25

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal yang jaraknya tidak terlalu jauh di sepanjang diagonal. Sehingga gambar



tersebut memiliki arti bahwa pola yang ada pada gambar merupakan distribusi normal, dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV.3

Hasil Uji Normalitas Histogram

Sumber: Data diolah penulis SPSS v.25

Berdasarkan gambar di atas, apabila berbentuk seperti gunung, maka gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar data tersebut dapat dikatakan normal

atau memenuhi uji asumsi normalitas. Uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual yaitu uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov. Berikut hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov (K-S)1:

Tabel IV.9

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

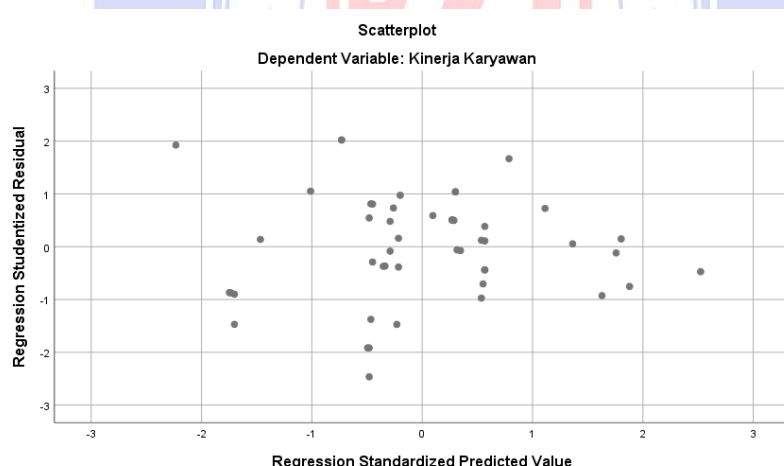
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,62672481
Most Extreme Differences	Absolute	0,069
	Positive	0,067
	Negative	-0,069
Test Statistic		0,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah penulis SPSS v.25

Berdasarkan tabel Uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai unstandardized residual memiliki nilai test statistic 0,069 dan nilai asymp.sig (2-tailed) sebesar 0,200 yang berarti $> 0,05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa data pada tabel diatas berdistribusi normal.

4.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Adapun cara mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik Plot (Scatter plot) antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Scatterplot ini adalah jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka menandakan terjadi heteroskedastisitas. Namun, jika tidak terdapat pola yang jelas atau titik yang menyebar baik itu di posisi atas dan di posisi bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil dari uji heteroskedastisitas yang ditunjukkan pada gambar dibawah ini:



Gambar IV.4

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah penulis SPSS v.25

Berdasarkan gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serat titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3.3. Uji Multikolinearitas

Pada penelitian uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Uji ini dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Jika $VIF < 10$ dan nilai tolerance $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel IV.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.639	3.438		.477	.636		
	Disiplin Kerja	.450	.100	.419	4.508	.000	.541	1.847
	Motivasi Kerja	.515	.087	.547	5.888	.000	.541	1.847
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: Data diolah penulis SPSS v.25

Berdasarkan tabel diatas, uji multikolinearitas di atas menunjukkan nilai tolerance untuk disiplin kerja yaitu 0,541, untuk motivasi kerja yaitu 0,541 memiliki arti lebih besar dari 0,10. Adapun untuk nilai VIF disiplin kerja yaitu 1,847, untuk motivasi kerja yaitu 1,847 memiliki arti kurang dari 10,00. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dari variabel variabel yang ada.

4.3.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Pada pengujian regresi linier berganda, dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas yakni, Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Prospero Optima Solusindo Jakarta. Untuk mendapatkan hasil perhitungan koefisien regresi yang tepat, penulis mendapatkan data dan hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel ini:

Tabel IV.11
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.639	3.438		.477	.636
	Disiplin Kerja	.450	.100	.419	4.508	.000
	Motivasi Kerja	.515	.087	.547	5.888	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah penulis SPSS v.25

Dari tabel di atas diketahui nilai-nilai, antara lain:

1. Konstanta : 1,639
2. Disiplin Kerja : 0,450
3. Motivasi Kerja : 0.515

Dari hasil perhitungan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

$$= 1,639 + 0,450 + 0.515$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

a. Nilai a sebesar 1,639 merupakan konstanta atau keadaan saat kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2), jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.

b. B_1 (nilai koefisien regresi X_1) sebesar 0,450, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel disiplin kerja, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,450, dengan asumsi bahwa variabel penelitian lain tidak diteliti dalam penelitian ini. Koefisien ini memiliki nilai positif, artinya terdapat

hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik.

c. B2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0.515, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap kenaikan 1 satuan variabel motivasi kerja, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.515. Koefisien ini memiliki nilai positif, artinya terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik.

4.4. Pengujian Hipotesis

4.4.1. Uji T (Parsial)

Pada uji T, digunakan untuk mengetahui secara parsial pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t ini dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel dan nilai signifikan $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hipotesis ini diuji dengan menggunakan program SPSS yaitu sebagai berikut:

Tabel IV.12

Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.639	3.438		.477	.636
	Disiplin Kerja	.450	.100	.419	4.508	.000
	Motivasi Kerja	.515	.087	.547	5.888	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah penulis SPSS v.25

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji T pada pengujian statistik tabel tersebut, maka penulis dapat jelaskan sebagai berikut:

Uji t ini dilakukan dengan membandingkan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, pada signifikansi 5% ($\alpha=0,05$). Maka dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut:

1. Disiplin kerja, $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ yaitu $= 4,508 > 2,011$, dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang terdapat pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja diterima (H_0 ditolak dan H_a diterima) artinya secara parsial terhadap pengaruh antara disiplin terhadap kinerja.
2. Motivasi kerja, $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ yaitu $= 5,888 > 2,011$, dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dengan kinerja diterima (H_0 ditolak dan H_a diterima) artinya secara parsial terhadap pengaruh antara motivasi terhadap kinerja.

4.4.2. Uji F (Uji Simultan)

Pada uji F, dilakukan untuk melihat tingkat signifikan semua variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol.

Tabel IV.13

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	743.745	2	371.873	84.001	.000b
	Residual	203.642	46	4.427		
	Total	947.388	48			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja						

Sumber: Data diolah penulis SPSS v.25

Berdasarkan tabel uji F diatas, pengambilan keputusan berdasarkan nilai F hitung sebesar $84,001 > 3,20$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Jika nilai F

hitung $> F$ tabel dengan nilai signifikan $0,000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Prospero Optima Solusindo Jakarta.

4.5. Teknik Pengumpulan data

4.5.1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Uji koefisien determinasi parsial bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak pada 0 dan 1. Klasifikasi koefisien korelasi yaitu, 0 (tidak ada korelasi), 0-0,49 (korelasi lemah), 0,50 (korelasi moderat), 0,51-0,99 (korelasi kuat), dan 1.00 (korelasi sempurna). Besar nya R^2 jika semakin mendekati 0 berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Besarnya R^2 jika semakin mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen.

Tabel IV.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Disiplin

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,711a	0,515	0,512	3,68341
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Sumber: Data diolah penulis SPSS v.25

Berdasarkan tabel diatas, nilai koefisien R Square (R^2) pada variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,515 (51,5%) ini menjelaskan disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada PT Prospero Optima Solusindo Jakarta yaitu sebesar 0,515 atau 51,5%.

Tabel IV.15**Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Motivasi Kerja**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,731a	0,535	0,532	3,78341
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				

Sumber: Data diolah penulis SPSS v.25

Berdasarkan tabel diatas, nilai koefisien R Square (R^2) pada variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,535 (53,5%) ini menjelaskan motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada PT Prospero Optima Solusindo Jakarta yaitu sebesar 0,535 atau 53,5%.

4.5.2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Uji koefisien determinasi simultan bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak pada 0 dan 1. Besar nya R^2 jika semakin mendekati 0 berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Besarnya R^2 jika semakin mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen.

Tabel IV.16**Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886a	.785	.776	2.104
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja				

Sumber: Data diolah penulis SPSS v.25

Berdasarkan tabel uji koefisien determinasi simultan, diperoleh nilai koefisien R Square (R^2) sebesar 0,785 (78,5%) ini menjelaskan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Prospero Optima Solusindo Jakarta sebesar 78,5%. Sedangkan sisanya sebesar 21,5% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

4.6. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan data dalam penelitian tentang pengaruh variabel independen (X) yaitu disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

4.6.1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Masing-masing organisasi atau perusahaan selalu melakukan usaha agar dapat menciptakan disiplin kerja yang baik, karena hal ini akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dan kinerja organisasi atau perusahaan dalam menjalankan setiap kegiatannya, seluruh karyawan yang menjalankan tugas dan pekerjaannya harus diberikan perhatian, dengan salah satunya diberikan perhatian tentang disiplin kerja terhadap seluruh karyawannya. Dalam hal ini, disiplin kerja merupakan salah satu faktor dari sekian banyaknya faktor yang dapat memberikan dorongan kepada karyawan agar dapat bekerja dengan secara maksimal untuk kemajuan organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan hasil uji statistik disiplin kerja, terlihat karena nilai T hitung lebih besar dari T tabel dengan nilai $4,508 > 2,011$. Selain itu, diketahui nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan lebih kecil 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0

ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Prospero Optima Solusindo Jakarta.

4.6.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Seperti diketahui, motivasi kerja merupakan salah satu faktor dari faktor-faktor lainnya yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dapat dibuktikan karena berasal dari motivasi itulah seorang karyawan akan selalu bersemangat untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Hal ini tentunya akan memiliki dampak pada kinerja, baik kinerja karyawan itu sendiri maupun kinerja organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil uji t pada penelitian ini, dapat dilihat nilai T hitung lebih besar dari T tabel dengan nilai $5,888 > 2,011$. Selain itu, diketahui nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan lebih kecil 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Prospero Optima Solusindo Jakarta.

4.6.3. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada uji penelitian ini, dilakukan pengujian dengan cara simultan dan menunjukkan bahwa variabel disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Prospero Optima Solusindo Jakarta. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil uji F terlihat bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel dengan nilai $84,001 > 3,20$ dan tingkat signifikan sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Disiplin dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prospero Optima Solusindo Jakarta.

4.7. Implikasi Penelitian

Dari hasil uji penelitian ini penulis dapat implikasi secara teori dan praktis, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis

Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dipelajari oleh para peneliti dan ahli manajemen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa karyawan yang memiliki disiplin dan motivasi kerja yang tinggi akan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak memiliki disiplin dan motivasi kerja yang tinggi.

Temuan ini memberikan kontribusi pada teori-teori manajemen tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut tentang bagaimana meningkatkan disiplin dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Implikasi Praktis

Dalam mengatasi penurunan kinerja karyawan di PT Prospero Optima Solusindo Jakarta, pemimpin perusahaan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan menetapkan peraturan yang jelas dan tegas, memberikan sanksi yang konsisten bagi pelanggaran, dan memberikan pelatihan tentang disiplin kerja. Perusahaan juga menerapkan motivasi kerja dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, memberikan peluang pengembangan diri, menciptakan budaya kerja yang positif, dan memberikan komunikasi yang terbuka dan transparan.

4.8. Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini, penulis memiliki keterbatasan dalam hal penelitian yang mungkin bisa mempengaruhi hasil dari suatu penelitian. Penulis menguraikan keterbatasannya sebagai berikut:

1. Keterbatasan sampel dalam penelitian kuantitatif, jumlah responden yang terbatas dapat menyebabkan hasil penelitian yang tidak dapat digeneralisasi ke populasi yang lebih luas.
2. Kurangnya akses ke data perusahaan, peneliti mungkin mengalami kesulitan dalam mendapatkan akses ke data yang dibutuhkan dari perusahaan, seperti data arsip pada perusahaan.
3. Pengumpulan data kuesioner terkadang tidak mencerminkan pendapat responden yang sebenarnya, diantaranya terkadang pikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda untuk setiap responden, dan juga faktor lainnya seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesioner.



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil serta output penelitian dan pembahasan yang telah dikerjakan mengenai Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Prospero Optima Solusindo Jakarta, maka bisa diambil kesimpulan mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan dari penelitian ini adalah berikut :

1. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prospero Optima Solusindo Jakarta. Berdasarkan hasil Uji T terlihat nilai t hitung lebih besar dari T tabel dengan nilai $4,508 > 2,011$. Dan diketahui nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan lebih kecil 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Prospero Optima Solusindo Jakarta.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prospero Optima Solusindo Jakarta. Berdasarkan hasil Uji T terlihat nilai t hitung lebih besar dari T tabel dengan nilai $5,888 > 2,011$. Selain itu, diketahui nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan lebih kecil 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Prospero Optima Solusindo Jakarta.
3. Disiplin dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Prospero Optima Solusindo Jakarta. Berdasarkan hasil Uji F terlihat nilai F hitung lebih besar dari F tabel dengan nilai

$84,001 > 3,20$ dan tingkat signifikan sebesar $0,000$ dimana lebih kecil dari $0,05$ atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Disiplin dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prospero Optima Solusindo Jakarta.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas yang telah dikemukakan oleh penulis, maka penulis ingin memberikan saran-saran yang bisa digunakan untuk bahan masukan dan pertimbangan diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu referensi bagi peneliti lain yang akan melaksanakan penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia, terutama yang terkait dengan masalah disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan PT Prospero Optima Solusindo Jakarta dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan terkait pada kinerja karyawan, antara lain:

- a. Disiplin dan motivasi yang diterapkan sangat baik, sehingga kinerja karyawan meningkat. Diharapkan ke depannya kondisi ini dapat lebih ditingkatkan guna meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Pada kinerja karyawan, yang berkaitan upaya dan kemauan karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan kemampuan sendiri patut diberikan apresiasi karena kemandirian karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus menawarkan program pengembangan untuk meningkatkan kualitas hasil kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojaya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 797–804.
- Ansori, M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Airlangga University Press.
- Ardhianti, U., & Susanty, A. I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan Di Jakarta. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(3), 98–105. <https://doi.org/10.31869/me.v6i3.2131>
- Azuzazah, A., & Sari, R. K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bekasi. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 11–20. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.423>
- Conie Nopinda Br Sitepu, & Noni Yusnita Br Surbakti. (2022). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 217–226. <https://doi.org/10.55606/jurimea.v2i3.246>
- Dari, W., Hamdani, R., & Marpaung, A. P. (2021). Faktor Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kasus. *Prosiding Seminar Nasional Perbanas Institute, Sinambela*, 289–294.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Elmatara.
- Fitriani, P. A., Johan, M., Purno, M., & Yanto, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bpr Bumidhana. *Journal Of Communication Education*, 18(1), 44–52. <https://doi.org/10.58217/joce-ip.v18i1.370>
- Fransiska, Y. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Utara Jurnal. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Vol 3, No 2. ISSN 2623-2634. 2020. *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan*, 3(September), 224–234.

Haekel Awwali, M., Sentosa, E., & Sarpan, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Putra Rasya Mandiri. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 166–173. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3345>

Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Henry, D., Ackerman, M., Sancelme, E., Finon, A., Esteve, E., Nwabudike, L. C., Brancato, L., Itescu, S., Skovron, M. L., Solomon, G., Winchester, R., Learning, M., Cookbook, R., Husain, Z., Reddy, B. Y., Schwartz, R. A., Brier, J., Neal, D. E., Feit, E. M., ... Rello, J. (2020). Analisis struktural kovarians pada indikator yang berhubungan dengan kesehatan di antara para lansia di rumah, dengan fokus pada perasaan subjektif tentang kesehatan. *Journal of the European Academy of Dermatology and Venereology*, 34(8), 709.e1-709.e9. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jaad.2013.01.032>

Hermita, R., M. A., & Yulianty, S. (2022). Pengaruh Semangat Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Covid-19 Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (Kesbangpol) Kabupaten Agam. *Matua*, 4(1), 1.

Icam Sutisna. (2020). Statistika Penelitian. *Universitas Negeri Gorontalo*, 1–15. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/62615506/TEKNIK_ANALISIS_DATA_PENELITIAN_KUANTITATIF20200331-52854-1ovrwlw-libre.pdf?1585939192=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTeknik_Analisis_Data_Penelitian_Kuantita.pdf&Expires=1697869543&Signature

Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). Jurnal Inovasi Penelitian. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.

Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. MEDIA SAHABAT CENDEKIA.

Pebrianti, T. P., Ghozali, Z., Bangsawan, A., & Anggraini, H. (2020). Pengaruh Kualitas Produk Dan Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Listrik Prabayar (Studi Kasus Pada Pt Pln (Persero) Uir2Jb Up3 Ogan Ilir Ulp Indralaya). *Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi Dan Bisnis Vol.*, 3(2), 61–73.

- Pratami, N. W. C. A. (2022). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan pada Biro Bamakermas, Universitas Warmadewa. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 21(2), 150–157. <https://doi.org/10.22225/we.21.2.2022.150-157>
- Rahmati, I., Sa'adah, L., & Aprillia, D. (2020). *Faktor Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Penerbit LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Roflin, E., Liberty, I. A., & Pariyana. (2021). *Populasi, Sampel, Variabel dalam penelitian kedokteran*. Penerbit NEM.
- Saputra, D. N., Listyaningrum, N., Apriani, Rokhayati, T., Asnah, & Leuhoe, Y. J. I. (2022). *Buku Ajar Metodologi Penelitian*. CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Sari, N. (2021). *Permasalahan Kontemporer Hukum Perlindungan Konsumen di Indonesia*. UAD PRESS.
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi*. Scopindo Media Pustaka.
- Subyantoro, A., & Suwanto, F. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. CV. ANDI OFFSET.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia*. Nilacakra.
- Taruh, F. (2020). *Motivasi Kerja*. DEEPUBLISH.
- Wahyuddin, R., Sucipto, A., & Susanto, T. (2022). Pemanfaatan Teknologi Augmented Reality Dengan Metode Multiple Marker Pada Pengenalan Komponen Komputer. *Jurnal Informatika Dan Rekayasa Perangkat Lunak*, 3(3), 278–285. <https://doi.org/10.33365/jatika.v3i3.2034>
- Yolanda, P., Widiani, H. S., & Sari, E. Y. D. (2022). Kinerja Karyawan: Faktor-Faktor yang Memengaruhi. *Jurnal Diversita*, 8(2), 148–157. <https://doi.org/10.31289/diversita.v8i2.5788>

Yulianto, B. (2020). *NoPERILAKU PENGGUNA APD SEBAGAI ALTERNATIF MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN YANG TERPAPAR BISING INTENSITAS TINGGI* Title. Scopindo Media Pustaka.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Biodata Mahasiswa

NIM : 64323793
Nama Lengkap : Febrian Ari Mulyana
Tempat/ Tanggal Lahir : Bandung, 16 Februari 1998
Alamat Lengkap : Sekeloa Timur No. 198 RT.006 RW.003
Kel. Sekeloa, Kec. Coblong, Bandung 40134

II. Pendidikan Formal

1. SD Negeri Haurpancuh 2 Bandung, lulus tahun 2010
2. SMP Tunas Bangsa Cibinong – Bogor, lulus tahun 2013
3. SMA Terbuka Negeri 5 Depok, masuk 2015 – lulus tahun 2018
4. Diploma Tiga (D3) Universitas BSI, lulus tahun 2021

III. Riwayat Pengalaman berorganisasi / pekerjaan

1. Anggota OSIS SMP Tunas Bangsa tahun 2011 s.d. 2012
2. Anggota OSPA Pesantren Yatama Az-Zikra Depok 2016 s.d. 2018
3. Guru dan Staff di Pesantren Yatama Az-Zikra Depok 2018 s.d 2021
4. Magang di PT. Morial Architectural Jakarta 2021
5. Karyawan PT. Bank Jago Tbk 2021 s.d. 2023
6. Karyawan PT. Bank Jasa Jakarta (Bank Saqu) 2023 sampai saat ini



Jakarta, 20 Juni 2024

Febrian Ari Mulyana

SURAT KETERANGAN PKL/RISET



SURAT KETERANGAN

Nomor : 013/SKet-HC/PRO/VI/2024
Perihal : Surat Keterangan Selesai Riset/PKL
Lampiran : 1 (satu)

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Bobby Yulandika Putra
Jabatan : Direktur

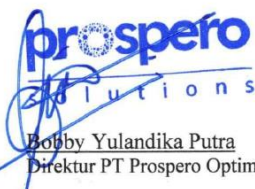
Dengan ini menerangkan bahwa, yang tersebut di bawah ini :

Nama : Febrian Ari Mulyana
NIM : 64232793
Program Studi : Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika

Adalah benar telah melakukan Riset/PKL pada PT Prospero Optima Solusindo Jakarta terhitung sejak 15 April 2024 sampai dengan 31 Mei 2024, dan yang bersangkutan telah melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan benar, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 03 Juni 2024


Bobby Yulandika Putra
Direktur PT Prospero Optima Solusindo

Prospero Solutions

Plaza Mutiara Kuningan Lantai 8, Kuningan Timur, Setiabudi, Jakarta Selatan

Email: cs@prosperosolutions.co.id | Telp: 081188808626

BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME

Turnitin_64232793_Febrian Ari Mulyana

ORIGINALITY REPORT

24%	22%	6%	9%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1 %
2	jurnal.unpand.ac.id Internet Source	1 %
3	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1 %
4	digilib.uinkhas.ac.id Internet Source	1 %
5	eprints.unisla.ac.id Internet Source	1 %
6	anzdoc.com Internet Source	1 %
7	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	1 %
8	jurnal.itsm.ac.id Internet Source	1 %
9	eprints.umk.ac.id Internet Source	1 %

LAMPIRAN-LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA

KARYAWAN PT PROSPERO OPTIMA SOLUSINDO JAKARTA

Kepada Yth, Responden

Assalamua'alaikum Warahmatullah Wabarakaatuh

Pada kuesioer kali ini, saya Febrian Ari Mulyana mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika sedang melakukan penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prospero Optima Solusindo Jakarta”. Oleh karena itu diperlukan dukungan dan partisipasi dari Bapak/Ibu/Saudara/I untuk meluangkan waktu agar bisa mengisi kuesioner ini. Besar harapan saya kepada Bapak/Ibu/Saudara/I sekalian agar bisa untuk membantu mengisi kuesioner ini. Semua informasi yang diberikan akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis.

Atas dukungan dan partisipasi yang diberikan oleh teman-teman, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wararahmatullahi Wabarakaatuh

Data Responden (Mohon diisi dengan sebenarnya)

Nama Lengkap :

Jenis Kelamin :

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Lama Bekerja :

Petunjuk Pengisian

1. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama dan jawablah dengan sebenar-benarnya pernyataan dibawah ini sesuai keadaan yang ada.
2. Berilah tanda (✓) pada salah satu kolom jawaban sesuai dengan pendapat anda dan berdasarkan fakta yang sebenarnya.
3. Pilihan Jawaban

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

4. Kuisioner yang diisi karyawan

a. Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Sejauh mana anda setuju bahwa anda memiliki sikap positif terhadap tugas dan tanggung jawab anda di tempat kerja					
2	Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu					
3	Saya hadir dan pulang tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan					
4	Saya selalu menggunakan seragam dan atribut yang lengkap sesuai dengan peraturan ditempat kerja					
5	Saya selalu berlaku ramah dengan pimpinan maupun rekan kerja ditempat kerja					
6	Saya selalu menggunakan tanda pengenal ditempat kerja					
7	Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan					
8	Saya menerima sanksi jika melakukan kesalahan ditempat kerja					
9	Saya merapikan peralatan kerja setelah selesai digunakan					
10	Saya bekerja sesuai dengan rencana kerja dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan					

b. Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa termotivasi untuk mencapai hasil yang sangat baik dalam pekerjaan saya					
2	Saya berusaha untuk memenuhi atau melebihi standar yang ditetapkan oleh perusahaan					
3	Saya merasa puas ketika berhasil mencapai target kinerja yang ditetapkan					
4	Saya berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas pekerjaan saya					
5	Saya merasa termotivasi untuk memiliki kendali atau pengaruh dalam pekerjaan saya					
6	Saya senang ketika memiliki kesempatan untuk memimpin atau mengarahkan tim					
7	Saya merasa termotivasi untuk menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja saya					
8	Saya senang ketika bekerja sama dengan tim atau kelompok dalam menyelesaikan tugas					
9	Saya berusaha untuk mendukung dan berkolaborasi dengan rekan kerja					
10	Saya merasa puas ketika mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerja					

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mampu bekerja sesuai dengan kualitas standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
2	Saya merasa puas ketika hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi kualitas standar perusahaan					
3	Saya mampu menghasilkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam pelaksanaan pekerjaan					
4	Saya berusaha untuk mencapai atau melebihi target kuantitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
5	Saya mampu memanfaatkan waktu jam kerja untuk bekerja sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
6	Saya berusaha untuk tidak menyia-nyiakan waktu jam kerja dan fokus untuk bekerja sebaik mungkin					
7	Saya merasa puas ketika dapat menggunakan waktu jam kerja secara efisien dan produktif					
8	Saya dapat bekerja sama dengan karyawan lain dalam melakukan hal apapun					
9	Saya berusaha untuk membangun kerja sama yang baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas atau proyek					
10	Saya merasa puas ketika dapat berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif					

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

No Responden	Disiplin Kerja										Total X1
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	4	4	3	4	4	3	3	3	38
2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	34
3	5	3	3	4	4	4	3	3	5	5	39
4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	40
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
6	5	5	4	4	3	4	4	3	3	3	38
7	5	3	3	4	4	4	3	3	5	5	39
8	5	3	3	4	4	4	4	5	5	4	41
9	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	38
10	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	38
11	5	5	3	4	4	3	3	4	3	4	38
12	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	41
13	5	5	4	4	3	4	4	3	3	3	38
14	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	38
15	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	37
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	36
20	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	40
21	4	4	5	5	3	3	4	3	4	4	39
22	5	3	3	4	4	3	3	3	5	5	39
23	4	3	3	3	3	4	3	3	5	5	36
24	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	43
25	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	38
26	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	40
29	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
30	4	4	4	4	3	5	5	3	4	5	41
31	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43
32	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44
33	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44
34	5	5	4	3	3	3	3	3	5	5	39
35	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	39
36	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
37	5	3	4	5	4	3	3	3	3	5	38
38	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	39
39	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	45
40	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	41
41	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	38
42	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	37
43	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	34
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
45	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	40
46	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
47	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	38
48	5	5	4	3	3	3	3	3	5	5	39
49	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
50	4	4	3	4	4	4	3	3	5	5	39

Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner Disiplin Kerja

No Responden				Motivasi Kerja							Total X2
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	4	4	3	4	4	3	3	3	38
2	5	3	3	4	4	4	3	3	5	5	39
3	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	41
4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	33
5	5	5	4	3	3	3	3	3	5	5	39
6	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
7	5	5	4	3	3	3	3	3	5	5	39
8	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5	42
9	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	38
10	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	38
11	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
12	4	4	4	4	3	5	5	3	4	5	41
13	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	33
14	5	5	4	4	3	4	4	3	4	5	41
15	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33
16	5	3	4	5	4	3	3	3	3	5	38
17	5	5	3	5	4	3	3	3	3	5	39
18	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
19	5	5	3	4	3	3	4	3	3	3	36
20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
21	5	5	3	3	4	4	4	4	3	3	38
22	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	34
23	5	3	3	4	4	4	3	3	5	5	39
24	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	40
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
27	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
28	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	41
29	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	47
30	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
31	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	41
32	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	44
33	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	45
34	4	4	3	3	5	5	4	4	5	5	42
35	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
36	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	44
37	4	4	4	4	3	5	5	3	4	5	41
38	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	43
39	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	46
40	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	42
41	4	4	5	5	3	3	4	3	4	4	39
42	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	38
43	5	5	4	3	3	3	3	3	5	5	39
44	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	41
45	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	33
46	5	3	3	4	4	4	3	3	5	5	39
47	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
48	5	3	3	4	4	4	3	3	5	5	39
49	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5	42
50	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	38

Lampiran 3 Tabulasi Data Kuesioner Motivasi Kerja

No Responden	Kinerja Karyawan										Total Y
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	28
2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	40
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
5	5	5	3	4	3	3	4	3	3	3	36
6	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	44
7	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36
8	4	3	4	5	4	3	3	3	3	5	37
9	5	5	4	3	3	3	3	3	5	5	39
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
12	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	38
13	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
14	5	5	4	4	3	3	3	3	5	5	40
15	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32
16	5	5	3	4	3	3	4	3	3	3	36
17	4	4	4	4	3	5	5	3	4	5	41
18	5	4	4	4	3	5	5	3	4	5	42
19	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	40
20	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	40
21	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
22	5	5	3	4	3	3	4	3	3	3	36
23	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	36
27	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	41
28	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5	42
29	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	38
30	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	40
31	5	5	4	4	3	4	4	3	3	3	38
32	4	4	3	3	5	5	4	4	5	5	42
33	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	40
34	5	5	4	3	3	3	3	3	5	5	39
35	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	35
36	5	3	4	4	4	4	4	4	5	3	40
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
39	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
40	5	5	3	5	4	3	3	3	3	5	39
41	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
43	5	3	3	4	4	4	3	3	5	5	39
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
46	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	36
47	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	44
48	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	38
49	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	37
50	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	40

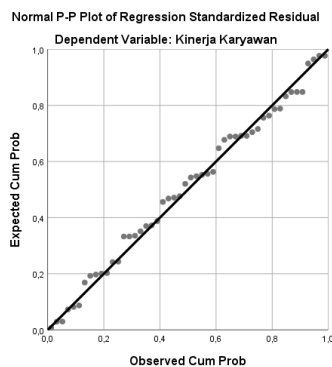
Lampiran 4 Tabulasi Data Kuesioner Kinerja Karyawan

		Correlations																														Total	
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30		
C01	Person Correlation	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
	Person Intra	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
	Big (D-1)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
C02	Person Correlation	0.88	0.88	0.71	0.88	0.78	0.88	0.87	0.88	0.88	0.88	0.88	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88
	Person Intra	0.88	0.88	0.71	0.88	0.78	0.88	0.87	0.88	0.88	0.88	0.88	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88
	Big (D-1)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
C03	Person Correlation	0.78	0.78	0.69	0.88	0.81	0.88	0.78	0.88	0.78	0.88	0.78	0.88	0.78	0.88	0.78	0.88	0.78	0.88	0.78	0.88	0.78	0.88	0.78	0.88	0.78	0.88	0.78	0.88	0.78	0.88	0.78	0.88
	Person Intra	0.78	0.78	0.69	0.88	0.81	0.88	0.78	0.88	0.78	0.88	0.78	0.88	0.78	0.88	0.78	0.88	0.78	0.88	0.78	0.88	0.78	0.88	0.78	0.88	0.78	0.88	0.78	0.88	0.78	0.88	0.78	0.88
	Big (D-1)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
C04	Person Correlation	0.87	0.87	0.88	0.88	0.88	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88
	Person Intra	0.87	0.87	0.88	0.88	0.88	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88
	Big (D-1)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
C05	Person Correlation	0.83	0.83	0.44	0.81	0.52	0.83	0.82	0.83	0.83	0.83	0.83	0.83	0.82	0.83	0.82	0.83	0.82	0.83	0.82	0.83	0.82	0.83	0.82	0.83	0.82	0.83	0.82	0.83	0.82	0.83	0.82	0.83
	Person Intra	0.83	0.83	0.44	0.81	0.52	0.83	0.82	0.83	0.83	0.83	0.83	0.83	0.82	0.83	0.82	0.83	0.82	0.83	0.82	0.83	0.82	0.83	0.82	0.83	0.82	0.83	0.82	0.83	0.82	0.83	0.82	0.83
	Big (D-1)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
C06	Person Correlation	0.89	0.89	0.88	0.88	0.88	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88
	Person Intra	0.89	0.89	0.88	0.88	0.88	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88	0.87	0.88
	Big (D-1)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
C07	Person Correlation	0.82	0.82	0.48	0.77	0.37	0.82	0.81	0.82	0.82	0.82	0.82	0.82	0.81	0.82	0.81	0.82	0.81	0.82	0.81	0.82	0.81	0.82	0.81	0.82	0.81	0.82	0.81	0.82	0.81	0.82	0.81	0.82
	Person Intra	0.82	0.82	0.48	0.77	0.37	0.82	0.81	0.82	0.82	0.82	0.82	0.82	0.81	0.82	0.81	0.82	0.81	0.82	0.81	0.82	0.81	0.82	0.81	0.82	0.81	0.82	0.81	0.82	0.81	0.82	0.81	0.82
	Big (D-1)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
C08	Person Correlation	0.79	0.79	0.54	0.74	0.41	0.79	0.78	0.79	0.79	0.79	0.79	0.79	0.78	0.79	0.78	0.79	0.78	0.79	0.78	0.79	0.78	0.79	0.78	0.79	0.78	0.79	0.78	0.79	0.78	0.79	0.78	0.79
	Person Intra	0.79	0.79	0.54	0.74	0.41	0.79	0.78	0.79	0.79	0.79	0.79	0.79	0.78	0.79	0.78	0.79	0.78	0.79	0.78	0.79	0.78	0.79	0.78	0.79	0.78	0.79	0.78	0.79	0.78	0.79	0.78	0.79
	Big (D-1)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
C09	Person Correlation	0.81	0.81	0.17	0.77	0.06	0.81	0.80	0.81	0.81	0.81	0.81	0.81	0.80	0.81	0.80	0.81	0.80	0.81	0.80	0.81	0.80	0.81	0.80	0.81	0.80	0.81	0.80	0.81	0.80	0.81	0.80	0.81
	Person Intra	0.81	0.81	0.17	0.77	0.06	0.81	0.80	0.81	0.81	0.81	0.81	0.81	0.80	0.81	0.80	0.81	0.80	0.81	0.80	0.81	0.80	0.81	0.80	0.81	0.80	0.81	0.80	0.81	0.80	0.81	0.80	0.81
	Big (D-1)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
C10	Person Correlation	0.83	0.83	0.62	0.79	0.32	0.83	0.82	0.83	0.83	0.83	0.83	0.83	0.82	0.83	0.82	0.83	0.82	0.83	0.82	0.83	0.82	0.83	0.82	0.83	0.82	0.83	0.82	0.83	0.82	0.83	0.82	0.83
	Person Intra	0.83	0.83	0.62	0.79	0.32	0.83	0.82	0.83	0.83	0.83	0.83	0.83	0.82	0.83	0.82	0.83	0.82	0.83	0.82	0.83	0.82	0.83	0.82	0.83	0.82	0.83	0.82	0.83	0.82	0.83	0.82	0.83
	Big (D-1)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
C11	Person Correlation	0.81	0.81	0.17	0.77	0.06	0.81	0.80	0.81	0.81	0.81	0.81	0.81	0.80	0.81	0.80	0.81	0.80	0.81	0.80	0.81	0.80	0.81	0.80	0.81	0.80	0.81	0.80	0.81	0.80	0.81	0.80	0.81
	Person Intra	0.81	0.81	0.17	0.77	0.06	0.81	0.80	0.81	0.81	0.81	0.81	0.81	0.80	0.81	0.80	0.81	0.80	0.81	0.80	0.81	0.80	0.81	0.80	0.81	0.80	0.81	0.80	0.81	0.80	0.81	0.80	0.81
	Big (D-1)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0																						

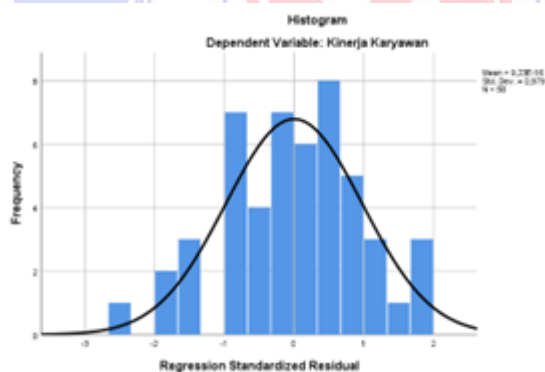
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas SPSS

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,985	30

Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas SPSS



Lampiran 7 Hasil Uji Normalitas P-plot SPSS



Lampiran 8 Hasil Uji Normalitas Histogram SPSS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,62672481
Most Extreme Differences	Absolute	,069
	Positive	,067
	Negative	-,069
Test Statistic		,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

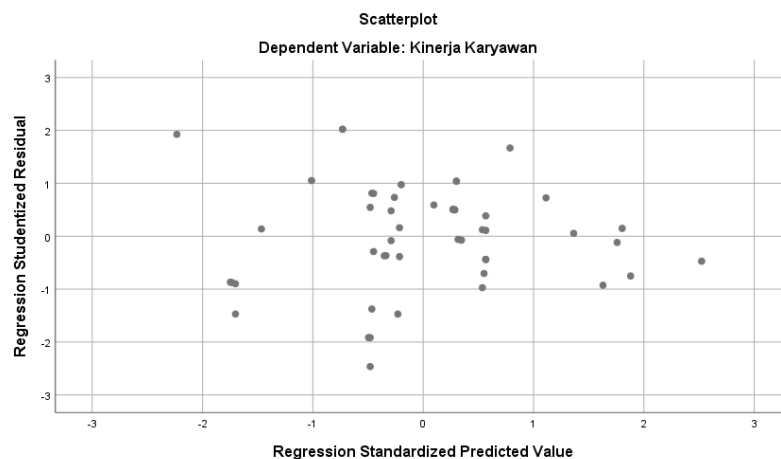
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 9 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov SPSS



Lampiran 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas SPSS

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.639	3.438		.477	.636		
	Disiplin Kerja	.450	.100	.419	4.508	.000	.541	1.847
	Motivasi Kerja	.515	.087	.547	5.888	.000	.541	1.847
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Lampiran 11 Hasil Uji Multikolinearitas SPSS

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.639	3.438		.477	.636	
	Disiplin Kerja	.450	.100	.419	4.508	.000	
	Motivasi Kerja	.515	.087	.547	5.888	.000	
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan							

Lampiran 12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda SPSS

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.639	3.438		.477	.636
	Disiplin Kerja	.450	.100	.419	4.508	.000
	Motivasi Kerja	.515	.087	.547	5.888	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Lampiran 13 Hasil Uji T SPSS

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	743.745	2	371.873	84.001	.000b
	Residual	203.642	46	4.427		
	Total	947.388	48			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja						

Lampiran 14 Hasil Uji F SPSS

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711a	.515	.512	3,68341
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

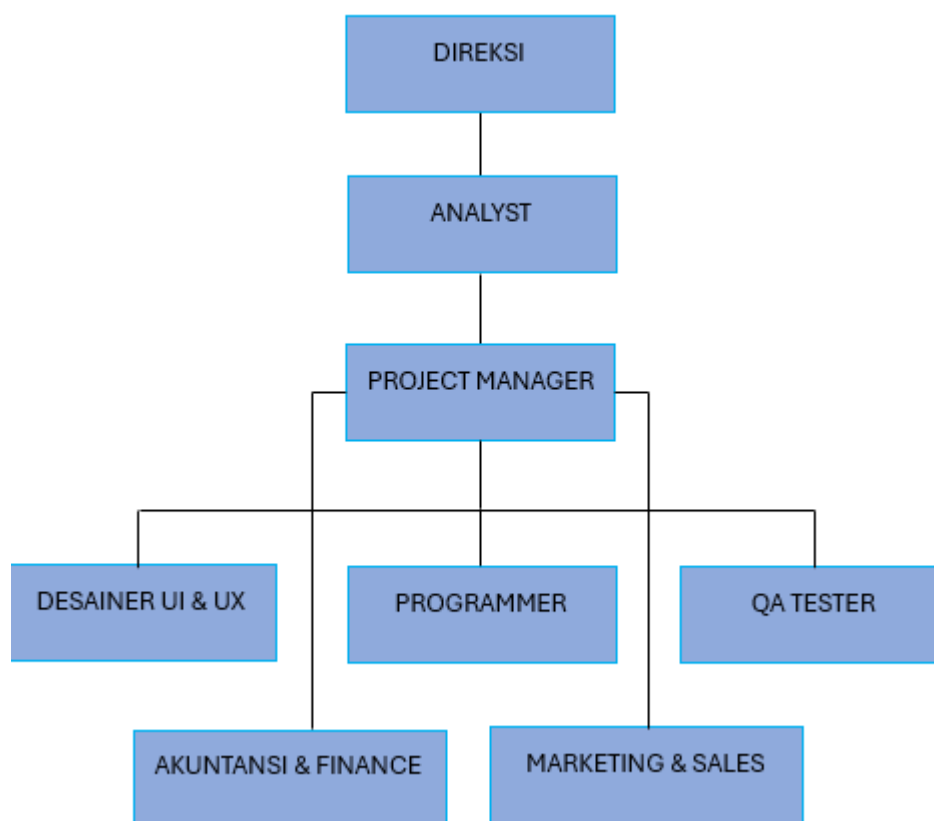
Lampiran 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Disiplin SPSS

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731a	.535	.532	3,78341
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				

Lampiran 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Motivasi Kerja SPSS

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886a	.785	.776	2.104
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja				

Lampiran 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan SPSS



Lampiran 18 Struktur Organisasi PT. Prospero Optima Solusindo Jakarta

