

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT HALIM PADANA INDONESIA JAKARTA**



**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Program Sarjana

**PALAHUDIN**

**NIM : 64207050**

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

## PERSEMBAHAN

*Menuntut ilmu adalah takwa, menyampaikan ilmu adalah ibadah, mengulang-ulang ilmu adalah zikir dan mencari ilmu adalah jihad  
(mam Al-Ghazali)*

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT, skripsi ini kupersembahkan untuk:

1. Ayah dan ibuku tercinta, Bapak Sulaiman dan Ibu Siti Komariah yang telah membesarkan aku dan selalu membimbing, mendukung, memotivasi, memberi apa yang terbaik bagiku serta selalu mendoakan aku untuk meraih kesuksesan.
2. Kakak dan adikku tersayang yang telah menjadi curahan hatiku, yang telah memberikan semangat, aku sayang kalian selalu.
3. Teristimewa Calon Istriku Dian Agustin yang selalu setia mendampingi, selalu mensupport dan selalu mencurahkan perhatian besarnya.

**UNIVERSITAS**  
*Tanpa mereka, aku dan karya ini tidak akan pernah ada*

**SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI PADA  
PROGRAM SARJANA**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Palahudin  
NIM : 64207050  
Jenjang : Sarjana (S1)  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang telah saya buat dengan judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Halim Padana Indonesia Jakarta”**, adalah asli (orsinil) atau tidak plagiat (menjiplak) dan belum pernah diterbitkan/dipublikasikan dimanapun dan dalam bentuk apapun.

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

Dibuat di : Jakarta  
Pada tanggal : 6 Januari 2025  
Yang menyatakan,



**Palahudin**

**SURAT PERNYATAAN PERSUTUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Palahudin  
NIM : 64207050  
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 Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Halim Padana Indonesia 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: 6 Januari 2025  
Yang menyatakan,



**Palahudin**

## PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Palahudin  
NIM : 64207050  
Jenjang : Sarjana (S1)  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Halim Padana Indonesia Jakarta

Telah dipertahankan pada periode 2024-2 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, 04 Februari 2025

### PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I : Slamet Heri Winarno, S.E., M.M.

### DEWAN PENGUJI

Penguji I : Lady Diana Warpindyastuti, S.E.,  
M.M.

Penguji II : Warsono, S.E., M.M.

## PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi Sarjana yang berjudul “ **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Halim Padana Indonesia Jakarta**” adalah hasil karya tulis asli PALAHUDIN 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 : Palahudin

Alamat : Jl. Dewi Sartika Gg. Setia Kawan RT 004 RW 002

Kel. Cawang kec. Kramat Jati Jakarta Timur

No. Telp : 0812224761729

E-mail : [palah0712@gmail.com](mailto:palah0712@gmail.com)

**LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI****UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA**

NIM : 64207050  
Nama Lengkap : Palahudin  
Dosen Pembimbing : Slamet Heri Winarno, S.E, M.M  
Judul Tugas Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Halim Padana Indonesia Jakarta

NO	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing
1.	10 September 2024	Bimbingan Perdana	
2.	14 September 2024	Pengajuan Bab 1	
3.	25 September 2024	Acc Bab 1 dan Pengajuan Bab 2	
4.	5 Oktober 2024	Revisi Bab 2 (cara membuat kutipan, variabel yang digunakan, sumber referensi)	
5.	10 Oktober 2024	Acc bab 2 dan Pengajuan Bab 3	
6.	17 Oktober 2024	Revisi Bab 3 (metode penelitian)	
7.	30 Oktober 2024	ACC Bab 3 dan pengajuan Bab 4 (hasil & pembahasan)	
8.	15 November 2024	Revisi data dan pengolahan data	
9.	20 Desember 2024	ACC Bab 4, cek plagiarisme (turnitin), dan pengajuan Bab 5	
10.	6 Januari 2025	ACC Bab 5 & pengecekan kelengkapan skripsi dan kelayakan maju sidang	

**Catatan untuk Dosen Pembimbing****Bimbingan Skripsi**

- Dimulai pada tanggal : 10 September 2024
- Diakhiri pada tanggal : 6 Januari 2025
- Jumlah pertemuan bimbingan: 10 (sepuluh) kali

Disetujui oleh,  
Dosen Pembimbing

(Slamet Heri Winarno, SE., M.M.)

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi pada Program Sarjana (S1) ini penulis sajikan dalam bentuk buku yang sederhana. Adapun judul Skripsi yang penulis ambil sebagai berikut, **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Halim Padana Indonesia Jakarta”**.

Tujuan penulisan Skripsi pada Program Sarjana (S1) ini dibuat sebagai salah satu syarat kelulusan Program 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, ijinkanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

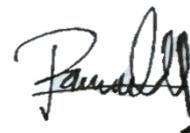
1. Rektor Universitas Bina Sarana Informatika.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
3. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika.
4. Bapak Slamet Heri Winarno, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
5. Staff / karyawan / dosen di lingkungan Universitas Bina Sarana Informatika.
7. Bapak Safrizal B Alwy selaku Komisaris PT. Halim Padana Indonesia Jakarta
8. Staff / karyawan di lingkungan PT. Halim Padana Indonesia Jakarta
9. Orang tua tercinta yang telah memberikan dukungan moral maupun spiritual.
10. Rekan-rekan mahasiswa kelas 64.8A.07 yang selalu mensupport dan berjuang bersama untuk menyelesaikan pendidikan ini

Serta semua pihak yang terlalu banyak untuk disebut satu persatu sehingga terwujudnya penulisan ini. Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi 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, 6 Januari 2024

Penulis



**Palahudin**

## ABSTRAK

### **Palahudin (64207050), Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Halim Padana Indonesia Jakarta**

Penelitian ini menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Halim Padana Indonesia Jakarta. Kinerja karyawan yang optimal sangat bergantung pada kedisiplinan dan motivasi dalam bekerja. Namun, laporan internal menunjukkan adanya penurunan produktivitas akibat rendahnya disiplin dan motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan regresi linier berganda. Sampel sebanyak 40 karyawan dipilih melalui *stratified random sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Semakin tinggi disiplin dan motivasi, semakin baik pula kinerja karyawan. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kedisiplinan dan motivasi kerja melalui aturan yang tegas, sistem penghargaan, serta insentif guna meningkatkan produktivitas karyawan.

**Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan**



UNIVERSITAS

## **ABSTRACT**

**Palahudin (64207050), *The Influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT Halim Padana Indonesia, Jakarta***

*This study analyzes the effect of work discipline and work motivation on employee performance at PT Halim Padana Indonesia, Jakarta. Optimal employee performance highly depends on discipline and motivation at work. However, internal reports indicate a decline in productivity due to low levels of discipline and motivation. This research employs a quantitative method with multiple linear regression. A sample of 40 employees was selected using stratified random sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination ( $R^2$ ) using SPSS. The results show that work discipline and work motivation have a positive and significant impact on employee performance, both partially and simultaneously. The higher the discipline and motivation, the better the employee performance. The company is advised to enhance discipline and motivation through strict regulations, a reward system, and incentives to improve employee productivity.*

**Keywords: *Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance***

**UNIVERSITAS**

## DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL SKRIPSI .....	i
LEMBAR PERSEMBAHAN .....	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH ...	iv
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
LEMBAR PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA.....	vi
LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI.....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian .....	5
1.4. Manfaat Penelitian .....	5
1.5. Ruang Lingkup Penelitian .....	6
1.6. Sistematika Penulisan .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
2.1. Deskripsi Konseptual.....	8
2.2. Penelitian yang Relevan.....	17
2.3. Kerangka Berpikir.....	19
2.4. Hipotesis .....	19
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>21</b>

3.1. Desain Penelitian .....	21
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian .....	22
3.3. Definisi Operasional Variabel .....	25
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.5. Teknik Analisis Data .....	31

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....42**

4.1. Hasil Penelitian .....	42
4.2. Uji Kualitas Data .....	60
4.3. Uji Asumsi Klasik.....	62
4.4. Pengujian Hipotesis .....	54
4.5. Uji Koefisien Determinasi .....	69
4.6. Pembahasan Hasil Penelitian .....	75
4.7. Implikasi Penelitian .....	81
4.8. Keterbatasan Penelitian .....	82

**BAB V PENUTUP.....84**

5.1. Kesimpulan .....	84
5.2. Saran .....	84

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**SURAT KETERANGAN PKL/RISET/KEABSAHAN DATA**

**BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

- Lampiran A. Lembar Kuesioner Penelitian
- Lampiran B. Tampilan Perhitungan Statistik
- Lampiran C. Tabel R, Tabel t, dan Tabel F

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II.1 Penelitian yang Relevan .....	17
Tabel III.1 Jumlah Sampel .....	25
Tabel III. 2 Operasional Variabel X1 .....	26
Tabel III. 3 Operasional Variabel X2.....	27
Tabel III. 4 Operasional Variabel Y.....	28
Tabel III. 5 Skala Nilai Skor .....	30
Tabel IV. 1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin .....	42
Tabel IV. 2 Karakteristik Responden Usia .....	43
Tabel IV. 3 Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan .....	43
Tabel IV. 4 Hasil Uji Statistik Deskriptif .....	45
Tabel IV. 5 Hasil Tanggapan Responden X1.....	48
Tabel IV. 6 Hasil Tanggapan Responden X2.....	48
Tabel IV. 7 Hasil Uji Tanggapan Responden X3 .....	49
Tabel IV. 8 Hasil Uji Tanggapan Responden X4 .....	50
Tabel IV. 9 Hasil Uji Tanggapan Responden X5 .....	50
Tabel IV. 10 Hasil Tanggapan Responden X2.1.....	51
Tabel IV. 11 Hasil Tanggapan Responden X2.2.....	52
Tabel IV. 12 Hasil Tanggapan Responden X2.3.....	53
Tabel IV. 13 Hasil Tanggapan Responden X2.4.....	54
Tabel IV. 14 Hasil Tanggapan Responden X2.5.....	55
Tabel IV. 15 Hasil Tanggapan Responden Y1.....	56
Tabel IV. 16 Hasil Tanggapan Responden Y2.....	57
Tabel IV. 17 Hasil Tanggapan Responden Y3.....	58
Tabel IV. 18 Hasil Tanggapan Responden Y4.....	59
Tabel IV. 15 Hasil Tanggapan Responden Y5.....	60

Tabel IV. 20 Hasil Uji Validitas .....	61
Tabel IV. 21 Hasil Uji Reliabilitas.....	62
Tabel IV. 22 Hasil Uji Normalitas .....	63
Tabel IV. 23 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	64
Tabel IV. 24 Hasil Uji Multikolinearitas .....	66
Tabel IV. 25 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	68
Tabel IV. 26 Hasil Uji Hipotesis Parsial ( Uji t ).....	70
Tabel IV. 27 Hasil Uji Hipotesis Simultan ( Uji F ) .....	71
Tabel IV. 28 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial.....	73
Tabel IV. 28 Hasil Hitung Koefisien Determinasi Parsial.....	73
Tabel IV. 30 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan .....	74



## DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar II.1 Kerangka Berpikir .....19



## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
A. Kuesioner Penelitian .....	96
B. Hasil Olah Data Statistik.....	103
C. Tabel R, Tabel t, dan Tabel F.....	113



**UNIVERSITAS**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai sasaran strategisnya, terutama dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Kualitas tersebut tidak hanya mencakup keahlian teknis, tetapi juga mencakup kompetensi, komitmen, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan yang terus-menerus dalam dunia kerja. Karyawan yang kompeten menjadi aset utama perusahaan dalam menciptakan keunggulan kompetitif, baik melalui inovasi maupun peningkatan efisiensi operasional. Oleh karena itu, alokasi sumber daya untuk meningkatkan kualitas karyawan, termasuk melalui program *training*, manajemen bakat, dan pembentukan lingkungan kerja yang positif, sangat penting untuk menjaga posisi kompetitif perusahaan agar tetap unggul di pasar yang senantiasa berubah.

. Kinerja karyawan merupakan hal yang krusial karena menunjukkan seberapa baik perusahaan menjalankan tugasnya. Banyak elemen yang berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan dalam jangka waktu tertentu, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja ini. Berhasil menyelesaikan tugas tertentu disebut kinerja, dan hasilnya bergantung pada kemampuan, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang dihabiskan (Yuliawati & Oktavianti, 2024). Meskipun demikian, hasil akhir bukan satu-satunya cara untuk mengukur kinerja, tetapi juga seberapa baik seseorang menyelesaikan tugas-tugasnya dan tepat waktu. Dengan demikian, untuk mencapai

tujuan mereka, perusahaan perlu mengetahui apa yang mendorong kesuksesan karyawan.

Kemampuan dan keterampilan tenaga kerja memegang peranan yang sangat vital dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Kualitas *human resources* (SDM) memiliki pengaruh besar, baik secara langsung maupun tidak, dalam mewujudkan sasaran yang telah ditetapkan. Di samping itu, daya saing perusahaan serta kemampuan untuk bertahan dan berkembang di pasar yang semakin kompetitif juga sangat ditentukan oleh kualitas dan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki. Kompetensi yang tinggi dari setiap individu dalam organisasi tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga mendorong inovasi, produktivitas, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan pasar. Oleh sebab itu, pengelolaan dan pengembangan SDM yang berkualitas menjadi aspek yang krusial bagi perusahaan untuk dapat unggul dan bersaing dalam pasar global. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia (MSDM) berperan sebagai faktor yang tak terpisahkan dalam upaya meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Fokus pada pengelolaan SDM yang efektif dan efisien mencakup berbagai aspek, termasuk pengembangan keterampilan, peningkatan motivasi, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Oleh karena itu, perhatian terhadap manajemen SDM harus dilakukan secara berkelanjutan untuk memastikan perusahaan dapat mempertahankan daya saing dan meningkatkan kinerja jangka panjang.

Tingkat keberhasilan pengelolaan SDM dalam suatu organisasi sangat bergantung pada sejauh mana karyawan dapat menunjukkan performa yang optimal. Performa ini mencakup kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara yang efisien, tepat waktu, serta menghasilkan kualitas yang sesuai atau bahkan melebihi harapan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu,

perhatian terhadap kinerja karyawan tidak hanya penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi, tetapi juga dalam memastikan tercapainya tujuan strategis yang lebih luas. Pendekatan holistik terhadap manajemen kinerja yang melibatkan evaluasi berkelanjutan, pemberian umpan balik konstruktif, dan pengembangan kompetensi karyawan menjadi elemen penting untuk meningkatkan hasil kerja secara keseluruhan.

Ketekunan dalam bekerja adalah salah satu elemen yang menentukan seberapa efektif seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Disiplin ditandai dengan adanya kesesuaian sikap, perilaku, dan perbuatan seseorang terhadap norma-norma perusahaan yang telah ditetapkan (Yuliawati & Oktavianti, 2024). Pekerja dengan tingkat disiplin tinggi cenderung melakukan pekerjaan dengan lebih konsisten, yang membantu perusahaan menjalankan operasinya dengan lebih efektif dan efisien.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, penting untuk menciptakan lingkungan yang memotivasi orang untuk mengambil tindakan dalam mengejar tujuan perusahaan (Putra & Heriyanto, 2022). Faktor internal dalam karyawan dan faktor eksternal dari lingkungan kerja dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja. Di tengah persaingan yang ketat di dunia kerja, perusahaan semakin selektif dalam memilih karyawan mereka. Hal ini menyebabkan perusahaan membutuhkan karyawan yang produktif. "Motivasi yang diberikan dengan tepat dapat memunculkan semangat, kemauan, serta keikhlasan dalam bekerja", jika dorongan dan tekad dalam bekerja semakin kuat, kualitas hasil kerja akan lebih baik, yang pada gilirannya dapat mendongkrak tingkat produktivitas (Abdullah et al., 2023).

Motivasi yang didukung dengan pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga kinerja yang unggul akan terbentuk secara alami (Nurhayati, 2024).

PT Halim Padana Indonesia, perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur, sangat bergantung pada kinerja karyawan untuk menjamin perkembangan perusahaannya tetap stabil. Penurunan produktivitas telah menjadi masalah yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Laporan internal menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja yang rendah adalah penyebab utama dari masalah ini, banyaknya karyawan yang sering datang terlambat, tidak mematuhi peraturan perusahaan, serta kurang memiliki inisiatif dalam bekerja. Selain itu, minimnya penghargaan dan insentif yang diberikan perusahaan menyebabkan turunnya motivasi kerja karyawan, sehingga mereka kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya (PT Halim Padana Indonesia, 2023). Perusahaan mengalami penurunan produktivitas karena banyak karyawan yang mengabaikan aturan perusahaan dan tidak bersemangat untuk melakukan upaya terbaik mereka.

Berikut tabel data penurunan produktivitas kinerja karyawan PT Halim Padana Indonesia Jakarta:

Tabel I.1

Data Penurunan Produktivitas Kinerja Karyawan PT Halim Padana Indonesia Jakarta

Tahun	Jumlah Karyawan	Realisasi Pengiriman (Kontainer)	Produktivitas perkaryawan (Kontainer/Karyawan)	Penurunan Produktivitas (%)
2020	120	1150	9,5833	0,17
2021	116	1050	9,1453	4,57
2022	110	1000	9,0909	0,59
2023	107	970	8,6916	4,39
2024	105	930	8,2857	4,67

Sumber data: PT Halim Padana Indonesia Jakarta (2020-2024)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa produktivitas kinerja karyawan mengalami penurunan setiap tahunnya. Penurunan paling signifikan terjadi pada tahun 2021 sebesar 4,57%, dan 2024 sebesar 4,67%.

Berdasarkan hal di atas, penulis berencana untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Halim Padana Indonesia”**.

### **1.1 1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Halim Padana Indonesia?
2. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Halim Padana Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Halim Padana Indonesia?”

### **1.3. Tujuan penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Halim Padana Indonesia.
2. Untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Halim Padana Indonesia.
3. Untuk menganalisis pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Halim Padana Indonesia.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan keuntungan bagi berbagai pihak, di antaranya:

##### 1. Manfaat Akademik

Manfaat dari penelitian ini adalah memberikan sumbangan yang signifikan terhadap perkembangan teori-teori di masa depan, terutama yang berhubungan dengan dampak *work discipline* dan *motivation* dalam meningkatkan kinerja profesional. Hasil yang diperoleh diharapkan mampu memperkaya wawasan tentang bagaimana faktor-faktor tersebut berperan dalam memengaruhi kinerja individu dalam konteks profesional, serta menyediakan dasar yang kokoh untuk penelitian lebih lanjut yang mengeksplorasi hubungan yang lebih dalam antara keduanya. Dengan demikian, temuan dari penelitian ini diharapkan tidak hanya berguna bagi pengembangan teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia, tetapi juga bisa diaplikasikan dalam praktik untuk meningkatkan efektivitas kerja di berbagai sektor industri.

##### 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen PT Halim Padana Indonesia dalam meningkatkan disiplin kerja dan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam membuat kebijakan pengelolaan SDM yang lebih baik.

## 1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Peneliti melakukan penelitian ini di PT Halim Padana Indonesia, yang terletak di Jalan Halim Perdana Kusuma No. 1, Kb Pala, Kecamatan Makassar, Jakarta Timur, DKI Jakarta 13650. Sebanyak 40 pekerja dari perusahaan tersebut dipilih sebagai subjek penelitian melalui metode *stratified random sampling*, atau yang dikenal dengan pengambilan sampel secara acak berdasarkan tiap-tiap kelompok (departemen), dalam pengambilan sampelnya dilakukan di 3 departemen PT Halim Padana Indonesia Jakarta yaitu departemen penjualan, departemen pemasaran, dan departemen keuangan. Fokus utama penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana motivasi kerja dan disiplin kerja memengaruhi tingkat produktivitas karyawan di perusahaan tersebut. Dalam menganalisis data yang diperoleh, digunakan berbagai metode statistik, termasuk perangkat lunak SPSS untuk pengolahan data.

## 1.2 1.6. Sistematika Penulisan

Berikut ini adalah garis besar terstruktur dari lima bab yang terdapat dalam penelitian ini:

### **BAB I           PENDAHULUAN**

Bagian ini memberikan gambaran umum tentang masalah, bagaimana masalah tersebut didefinisikan, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup, dan sistematika penulisan.

### **BAB II           TINAJAUAN PUSTAKA**

Deskripsi konseptual, penelitian terkait, kerangka penelitian, dan hipotesis dirinci dalam bab ini.

### **BAB III          METODE PENELITIAN**

Metode untuk mengumpulkan dan menganalisis data, serta populasi dan sampel penelitian, dirinci dalam bagian ini.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bagian ini memaparkan proses penelitian, termasuk mendeskripsikan data, menguji hipotesis, mendiskusikan hasil, menarik kesimpulan, dan mengidentifikasi kendala.

#### **BAB IV PENUTUP**

Semua temuan dan rekomendasi penelitian dirangkum dalam bab ini.



**UNIVERSITAS**

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Deskripsi Konseptual

Penelitian ini menyertakan uraian konseptual serta gagasan teoritis lain yang relevan dengan topik yang dibahas. Penyertaan deskripsi konseptual diharapkan dapat memberikan kontribusi penting dalam penyusunan skripsi ini. Tinjauan teori dalam penelitian ini akan mengulas mengenai performa pegawai yang berhubungan dengan kedisiplinan serta dorongan dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan, variabel dalam penelitian ini dapat dikelompokkan seperti berikut:

1. Variabel Independen: Dengan kata lain, variabel yang tidak terhubung satu sama lain. Ketika satu variabel memiliki efek pada variabel lainnya, kita mengatakan bahwa kedua variabel tersebut independen. Variabel ini dikenal sebagai variabel *independen* dalam penelitian. Variabel inilah yang diubah oleh peneliti untuk mengamati bagaimana pengaruhnya terhadap hasil penelitian.
2. Variabel *Dependen*: Dalam penelitian ini, variabel yang biasanya dikenal dengan istilah variabel dependen, adalah variabel yang dipakai oleh peneliti untuk mengukur efek serta hasil yang timbul akibat pengaruh dari variabel independen.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keterkaitan antara variabel yang saling memengaruhi, yaitu variabel yang bergantung dan tidak bergantung, melalui pendekatan kuantitatif dengan metode kausal. Dalam konteks penelitian ini, hanya ada

tiga variabel yang dipertimbangkan, yaitu disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y).

### **2.1.1. Disiplin Kerja**

Sejauh mana para pekerja mematuhi kebijakan, proses, dan tolok ukur yang ditetapkan oleh perusahaan dikenal sebagai disiplin kerja. Dedikasi karyawan untuk memenuhi tenggat waktu dan mengikuti aturan ditunjukkan dengan disiplin yang baik. Mangkunegara berpendapat bahwa upaya manajemen untuk menegakkan standar di tempat kerja merupakan disiplin kerja. Manajer dapat berinteraksi dengan karyawannya melalui disiplin kerja untuk mendorong perubahan perilaku dan meningkatkan kesadaran akan aturan perusahaan. (Arisanti et al., 2019).

Disiplin kerja mencakup sikap saling menghargai, memberikan penghormatan, serta mematuhi setiap aturan yang ada, baik yang tertera dalam dokumen resmi maupun yang bersifat tidak tertulis. Selain itu, seseorang tidak semestinya berusaha menghindari atau mengelakkan dampak dari hukuman yang dijatuhkan apabila seseorang tidak memenuhi tanggung jawabnya sebagaimana yang telah ditugaskan (Yusuff, 2023).

Hasibuan menyatakan bahwa “disiplin merupakan sikap dan niat seseorang untuk mematuhi seluruh norma sosial dan ketentuan yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan.” (Abidin & Sasongko, 2022). Disiplin ini mencerminkan sikap patuh yang tidak hanya didasarkan pada tekanan eksternal, tetapi juga berasal dari pemahaman dan penerimaan terhadap nilai-nilai yang diatur dalam sistem tersebut. Kesadaran, dalam konteks ini, merujuk pada kondisi mental seseorang yang secara sukarela dan sadar memilih untuk mematuhi aturan yang berlaku. Hal ini mencakup kesadaran akan tanggung jawab dan kewajibannya, yang dilakukan secara

sukarela tanpa adanya paksaan, sebagai bentuk kontribusi terhadap terciptanya harmoni dalam organisasi maupun masyarakat. Kesadaran semacam ini berperan penting dalam membangun budaya organisasi yang kuat dan memastikan kelancaran operasional melalui ketaatan terhadap peraturan yang ditetapkan. Oleh karena itu, disiplin lebih dari sekadar kepatuhan terhadap peraturan, melainkan juga menunjukkan sejauh mana seseorang memahami serta berkomitmen pada kewajiban dan tanggung jawabnya.

Kedisiplinan memainkan peran yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena terdapat hubungan yang kuat antara tingkat kedisiplinan yang tinggi pada karyawan dengan peningkatan *productivity* kerja mereka (Nurhayati, 2024) . Menurut Nugrohadhi et al., disiplin kerja merujuk pada pengetahuan dan perilaku seseorang dalam mematuhi aturan yang ditetapkan oleh organisasi serta norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitar. (Susanti & Aesah, 2022).

Menurut Agustini ada beberapa faktor yang mempengaruhi berat ringannya tindakan disiplin yang diambil terhadap karyawan, (Yuliawati & Oktavianti, 2024), yaitu:

1. Tingkat ketidakhadiran Karyawan dalam pekerjaannya dapat dilihat dari seberapa sering karyawan datang ke tempat kerja.
2. Kebijakan, pedoman, dan proses yang harus dipatuhi oleh semua karyawan perusahaan
3. Bersikap patuh pada atasan dan melaksanakan instruksi mereka untuk meraih tujuan.
4. Tanggung jawab merujuk pada konsep bahwa setiap individu yang bekerja harus memiliki kewajiban terhadap hasil kerjanya, peralatan yang digunakan, serta sikap yang ditunjukkan selama jam kerja.

5. Kesadaran bekerja, yang menyiratkan bahwa seseorang bekerja secara efektif di tempat kerja bukan karena motivasi eksternal, melainkan karena motivasi dari dalam dirinya sendiri.

### 2.1.2. Motivasi Kerja

Motivasi dalam bekerja merujuk pada berbagai faktor yang berasal dari internal diri individu maupun dari faktor eksternal yang memengaruhi seseorang untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Aspek motivasi ini sangat penting dalam mendorong karyawan untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Ketika karyawan memperoleh jenis motivasi yang sesuai dan relevan, mereka cenderung merasa lebih bersemangat dan berkomitmen terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini, pada gilirannya, dapat meningkatkan rasa kepuasan mereka terhadap pekerjaan yang dilakukan. Pencapaian dalam memberikan dorongan yang sesuai tidak hanya memengaruhi kepuasan kerja, tetapi juga berkontribusi pada perubahan sikap profesional serta peningkatan produktivitas *employees*. Dengan demikian, motivasi yang efektif memiliki kontribusi yang signifikan dalam membentuk kinerja dan sikap positif karyawan di tempat kerja, yang pada akhirnya berujung pada peningkatan pencapaian organisasi secara keseluruhan.

Suseno & Sugiyanto mengatakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi mampu meningkatkan semangat dan produktivitas di tempat kerja. Motivasi kerja itu sendiri merupakan suatu proses yang mendorong individu untuk melaksanakan berbagai aktivitas yang bertujuan mencapai sasaran tertentu. Ketika sasaran tersebut tercapai, hal itu akan memberikan kepuasan atau memenuhi kebutuhan individu (Yusuff, 2023).

Menurut McClelland, sebagaimana yang dijelaskan oleh Darmawan (2013:83), pegawai terdorong untuk menyelesaikan tugasnya demi meraih sasaran yang telah

ditentukan. Motivasi sendiri merupakan kekuatan yang memotivasi, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku manusia, sehingga mereka bekerja dengan tekun dan penuh semangat untuk memperoleh hasil terbaik (Harry Mardika, 2022).

Semangat kerja menjadi hal yang semakin krusial ketika seorang manajer mempercayakan tugas kepada stafnya, memastikan bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Stokes, motivasi berperan sebagai kekuatan yang mendorong individu untuk memberikan usaha terbaiknya, serta menjadi penentu antara kesuksesan dan kegagalan. Motivasi juga dianggap sebagai energi emosional yang sangat penting untuk menjalani pekerjaan baru (Harry Mardika, 2022).

Indikator motivasi kerja, seperti yang dikemukakan oleh teori Maslow yang dikutip oleh Hasibuan, (Christian & Kurniawan, 2021) yaitu:

1. Fisiologis

Kebutuhan dasar ini dipenuhi dengan memberikan kompensasi yang layak bagi karyawan, seperti gaji yang cukup, bonus, tunjangan makan dan transportasi, serta fasilitas lain seperti tempat tinggal. Ini merupakan cara untuk memenuhi kebutuhan fisik dasar agar karyawan dapat hidup dengan nyaman.

2. Keamanan

Kebutuhan ini tercapai dengan menyediakan perlindungan dalam bekerja, seperti asuransi kesehatan, dana pensiun, jaminan sosial, dan peralatan keselamatan di tempat kerja. Ini melibatkan penjagaan yang mencakup aspek jasmani dan keuangan, bertujuan untuk memastikan rasa aman serta kenyamanan bagi para pekerja.

### 3. Sosial

Hubungan yang baik dan saling mendukung di antara rekan kerja, tempat kerja yang menarik di mana para pekerja merasa dihargai dan diterima, dan pengembangan ikatan emosional yang kuat di antara anggota tim, semuanya berkontribusi dalam memenuhi permintaan ini.

### 4. Penghargaan

Kebutuhan ini terlihat dalam bentuk pengakuan atas kemampuan dan pencapaian karyawan, baik dari teman sekerja maupun atasan. Penghargaan ini memotivasi karyawan untuk merasa dihargai atas kontribusi mereka dan meningkatkan rasa bangga terhadap pekerjaannya.

### 5. Aktualisasi Diri

Kebutuhan ini terpenuhi dengan memberikan pekerjaan yang menantang dan memberikan ruang bagi karyawan untuk berkembang, bereksperimen, serta mengembangkan potensi terbaik mereka. Ini membantu karyawan untuk meraih tujuan pribadi dan profesional mereka secara maksimal.

#### **2.1.3. Kinerja Karyawan**

Performa seorang karyawan adalah sebuah tolok ukur yang menunjukkan hasil konkret dari usaha yang dilakukan oleh setiap individu dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Dalam menjalankan tugas tersebut, fokusnya tidak hanya pada pencapaian hasil yang sesuai dengan standar yang berlaku, tetapi juga pada seberapa efektif dan efisien pekerjaan tersebut dilakukan. Sebagai hasilnya, kinerja pegawai menggambarkan sejauh mana seseorang dapat mengintegrasikan kemampuan, pemahaman, dan keahlian yang dimilikinya untuk memenuhi tujuan yang ditentukan oleh organisasi. Penilaian terhadap performa

ini sangat vital, karena dapat memberikan gambaran mengenai sumbangsih setiap karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Hasil ini tidak hanya mencerminkan kemampuan individu dalam memenuhi tuntutan organisasi, tetapi juga mencakup aspek yang lebih luas, seperti jumlah tugas yang berhasil diselesaikan, kualitas hasil kerja, serta sejauh mana pekerjaan diselesaikan tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditentukan. Oleh karena itu, kinerja yang maksimal dapat diartikan sebagai perpaduan yang seimbang antara keahlian teknis, kedisiplinan waktu, dan perhatian terhadap detail dalam setiap bagian pekerjaan. Pencapaian tujuan organisasi dipengaruhi tidak hanya oleh hasil kerja yang optimal, namun juga mencerminkan komitmen karyawan dalam menjalankan tanggung jawab profesional mereka.

Menurut Hasibuan, “kinerja pegawai dapat diartikan sebagai capaian yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya selama jangka waktu tertentu.” (Muna & Isnowati, 2022). Definisi ini mencakup berbagai elemen penting, seperti tingkat kecakapan, pengalaman kerja, dedikasi atau kesungguhan, serta efisiensi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Tugas yang telah diselesaikan tidak hanya menunjukkan hasil yang diperoleh, tetapi juga berfungsi sebagai ukuran efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang berlaku dalam jangka waktu tertentu. Dengan demikian, kinerja karyawan menjadi salah satu ukuran utama keberhasilan individu dalam melaksanakan tanggung jawabnya, yang juga berperan penting dalam mendukung tujuan organisasi secara keseluruhan.

Riyadi menegaskan bahwa kinerja seseorang adalah hasil akhir dari sebuah usaha, tergantung pada pengetahuan, keahlian, dedikasi, dan jumlah waktu yang dimiliki (Yusuff, 2023).

Kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu bentuk pelaksanaan tindakan yang secara sengaja dirancang untuk mencapai hasil tertentu. Dalam konteks ini, sumber daya manusia yang menjadi bagian dari proses pelaksanaan tersebut memainkan peran krusial dengan membawa keterampilan, pengetahuan, sasaran, serta motivasi yang mereka miliki. Kinerja individu maupun kelompok kerja bukan sekadar hasil dari upaya yang dilakukan, tetapi merupakan cerminan dari integrasi antara kemampuan teknis dan non-teknis dalam memenuhi tugas serta tanggung jawab yang telah ditetapkan. Lebih jauh lagi, orientasi kinerja ini tidak hanya berfokus pada pencapaian target perusahaan, tetapi juga menekankan pentingnya melaksanakan tugas tersebut dengan cara yang etis, sesuai dengan norma hukum yang berlaku, serta mempertimbangkan nilai-nilai moral yang mendukung keberlanjutan organisasi. (Abidin & Sasongko, 2022).

Menurut Mangkunegara, indikator penilaian kinerja (Harry Mardika, 2022) yaitu:

### **1. Kualitas Kerja**

Kualitas kerja mencakup berbagai dimensi yang menggambarkan kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif. Dimensi-dimensi tersebut antara lain mencakup ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, ketelitian dalam memastikan bahwa pekerjaan dilakukan tanpa kesalahan, keterampilan yang menunjukkan kemampuan teknis atau profesional, serta kebersihan yang merepresentasikan perhatian terhadap detail dalam menjaga kerapian hasil kerja. Semua elemen ini tidak hanya menunjukkan kompetensi individu tetapi juga berdampak langsung pada produktivitas dan citra organisasi.

## **2. Kuantitas Kerja**

Kuantitas kerja tidak hanya diukur berdasarkan jumlah output yang dihasilkan oleh seorang karyawan, tetapi juga melibatkan kecepatan dan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan, termasuk tugas tambahan atau kerja ekstra. Penting untuk memperhatikan keseimbangan antara produktivitas kuantitatif dan kualitas hasil kerja agar tidak mengorbankan standar kerja. Selain itu, pengelolaan waktu yang baik menjadi kunci untuk mencapai hasil kerja yang optimal dalam tenggat waktu tertentu.

## **3. Keandalan**

Keandalan seorang karyawan tercermin dari kemampuannya untuk mengikuti instruksi yang diberikan secara tepat, inisiatif dalam mengambil langkah proaktif ketika menghadapi tantangan, kehati-hatian dalam menghindari kesalahan yang dapat berdampak negatif, serta kerajinan yang konsisten dalam melaksanakan tugas. Hal ini menunjukkan tanggung jawab dan profesionalisme yang tinggi, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberlangsungan dan keberhasilan operasional organisasi.

## **4. Sikap Terhadap Organisasi dan Rekan Kerja**

Sikap seorang karyawan terhadap organisasi, rekan kerja, dan pekerjaannya merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Sikap ini mencerminkan komitmen terhadap tujuan organisasi, penghormatan terhadap kolega, dan kemampuan untuk bekerja sama secara efektif dalam tim. Sikap yang positif tidak hanya mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif tetapi juga meningkatkan motivasi serta semangat kerja kolektif.

## 2.2. Penelitian yang Relevan

Pada tabel di bawah ini, terdapat daftar penelitian terdahulu yang relevan yang telah digunakan oleh para peneliti sebagai bahan perbandingan ketika mempelajari topik-topik yang berhubungan dengan kinerja karyawan:

Tabel II.1

### Penelitian yang Relevan

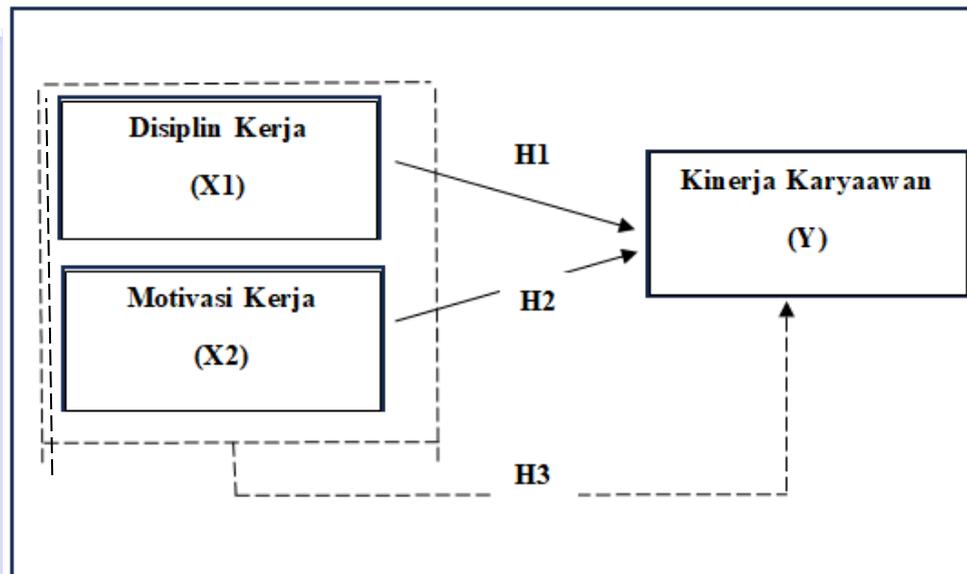
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	(Harry Mardika, 2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Tri Penamas	Dependen: kinerja karyawan Independen: disiplin kerja dan motivasi kerja	Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Sama-sama meneliti motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Teknik analisis datanya berbeda, dan variabel X1 nya berbeda
2.	(Yuliawati & Oktavianti, 2024)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan	Dependen: kinerja karyawan Independen: disiplin kerja dan motivasi kerja	Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan PT.Rewash ditunjukkan persamaan regresi $Y = 2,832 + 0,301X1 + 0,732X2$ , dibuktikan dengan nilai koefisien	Menggunakan variabel yang sama yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.	Jumlah response nya dan objek penelitiannya

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
				korelasi 0,791 artinya variabel dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dengan koefisien determinasi 0,626 atau 62,6%.		
3.	(Abidin & Sasongko, 2022)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Linknet Cabang Tangerang	Dependen: kinerja karyawan Independen: disiplin kerja dan motivasi kerja	Terdapat pengaruh secara siltultan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, karena nilai $F_{hitung} = 162,086 > \text{nilai } F_{tabel} = 3,122$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$	Varibel yang sama dan menggunakan metode yang sama yaitu regresi linier berganda	Objek penelitian dan jumlah respondennya
4.	(Christian & Kurniawan, 2021)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala	Dependen: kinerja karyawan Independen: disiplin kerja dan motivasi kerja	Variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpebgaruh signifikan terhadap kinerja	Varibel yang sama dan menggunakan metode yang sama yaitu	Objek Penelitian

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Kharisma Shipping Cabang Palembang		karyawan PT. Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang	regresi linier berganda	
5.	(Arisanti et al., 2019)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk	Dependen: kinerja karyawan Independen: motivasi kerja dan disiplin kerja	Hasil statistik uji F untuk variabel motivasi kerja dan disiplin kerja diketahui bahwa nilai F hitung sebesar $13,532 > F$ tabel yaitu 3,32. Maka terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk	Sama-sama meneliti motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Fokus penelitian pada sektor industri dan jumlah respondennya lebih banyak

### 2.3. Kerangka Berpikir

Penjelasan dan ilustrasi hubungan antar variabel disediakan oleh kerangka pemikiran, yang berfungsi sebagai dasar penelitian. Disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) saling terkait dalam kerangka pemikiran ini, yang didasarkan pada landasan teori yang diberikan.



Gambar II.1  
Kerangka Berpikir

### 2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah perkiraan atau asumsi awal yang dibangun berdasarkan pengamatan awal, yang kemudian diuji melalui penelitian atau eksperimen. Hipotesis menggambarkan hubungan yang diperkirakan antara dua atau lebih variabel, dengan tujuan untuk menguji kebenarannya atau membuktikan sebaliknya menggunakan data yang diperoleh.

Hipotesis berikut ini dirumuskan untuk penelitian ini berdasarkan tinjauan literatur, studi penelitian yang relevan, dan kerangka pemikiran yang digunakan:

**Hipotesis 1:**

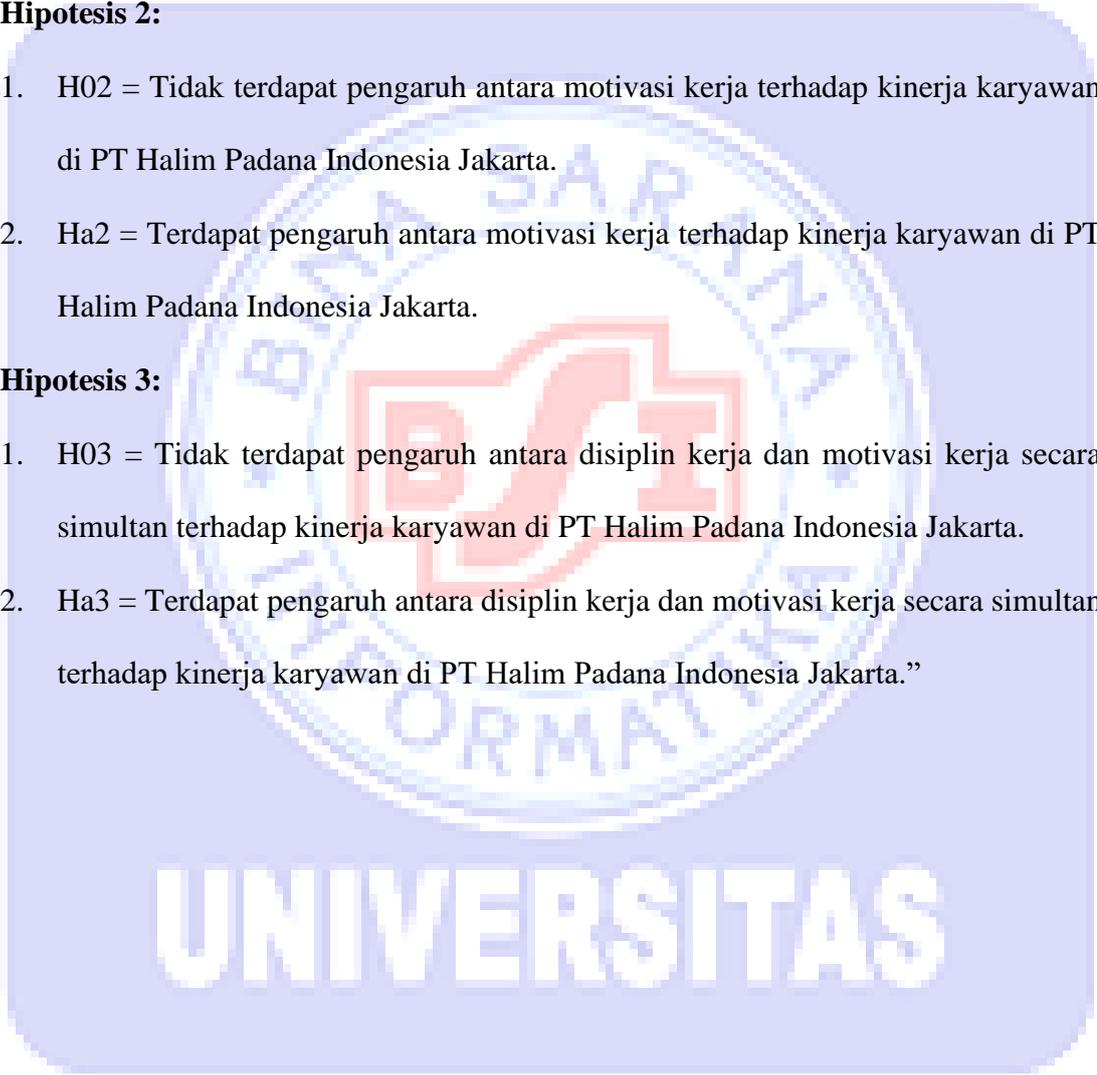
1. H01 = Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Halim Padana Indonesia Jakarta.
2. Ha1 = Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Halim Padana Indonesia Jakarta.

**Hipotesis 2:**

1. H02 = Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Halim Padana Indonesia Jakarta.
2. Ha2 = Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Halim Padana Indonesia Jakarta.

**Hipotesis 3:**

1. H03 = Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Halim Padana Indonesia Jakarta.
2. Ha3 = Terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Halim Padana Indonesia Jakarta.”



UNIVERSITAS

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono , memerlukan desain yang terstruktur dan sistematis untuk mengarahkan jalannya proses dari awal hingga akhir (Fauzi & dkk, 2022). Untuk menjawab pertanyaan penelitian secara efisien, desain penelitian berfungsi sebagai peta jalan untuk menentukan metodologi, taktik, dan proses yang akan digunakan untuk mengumpulkan, memproses, dan memahami data. Peneliti memanfaatkan desain penelitian untuk memastikan bahwa informasi yang diperoleh akurat, teknik pengumpulan data sesuai, dan hasil yang dapat diandalkan.

Menggunakan *stratified random sampling* sebagai komponen dari metode probabilitas, penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan desain asosiatif kausal untuk mengambil sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Pemilihan metode ini didasarkan pada relevansinya dengan fokus penelitian, sehingga diharapkan mampu menjawab pertanyaan penelitian secara komprehensif. Metode kuantitatif dirancang untuk memberikan jawaban yang sistematis terhadap pertanyaan penelitian, dengan hasil yang bersifat generalisasi, terlepas dari batasan konteks seperti waktu atau tempat tertentu. Pendekatan ini membutuhkan tingkat ketelitian tinggi dalam mengamati dan menganalisis variabel yang menjadi perhatian utama penelitian. Sugiyono menyatakan bahwa metode kuantitatif berdasarkan pada filosofi positivisme dan digunakan untuk menganalisis

sampel tertentu. Angka, yang mewakili hasil pengukuran variabel, adalah bentuk data yang paling umum dikumpulkan dan kemudian menjadi sasaran analisis statistik untuk memverifikasi atau menyangkal hubungan yang dihipotesiskan (Nurhayati, 2024).

Sebagai hasilnya, teknik kuantitatif dapat didefinisikan sebagai strategi untuk melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis statistik yang dapat dipercaya, yang pada gilirannya menghasilkan temuan yang tepat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keterkaitan antara faktor motivasi dan disiplin dalam bekerja di kalangan karyawan PT Halim Padana Indonesia yang berlokasi di Jakarta dengan menggunakan metode kuantitatif.

## **3.2. Populasi dan Sampel Penelitian**

### **3.2.1. Populasi**

Sugiyono menjelaskan bahwa populasi mencakup keseluruhan elemen, baik individu, objek, subjek, maupun satuan tertentu yang memiliki karakteristik dan jumlah spesifik yang menjadi fokus penelitian. Elemen-elemen ini dapat berupa manusia, benda, lembaga, peristiwa, atau hal lain yang dapat memberikan data penelitian untuk kemudian ditarik menjadi kesimpulan (Prasetyo, 2022). Para peneliti telah memilih untuk menganalisis dan menilai aspek-aspek atau individu-individu dengan karakteristik tertentu, yang akhirnya mendorong mereka untuk mengidentifikasi kelompok yang lebih luas yang dikenal sebagai *population* (Prasetyo, 2022).

Peserta dalam studi ini adalah individu-individu yang terlibat dalam pekerjaan di PT Halim Padana Indonesia yang berlokasi di Jakarta, sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya.

### 3.2.2. Sampel

Sugiyono menjelaskan bahwa sampel merupakan bagian yang mewakili seluruh populasi dengan karakteristik tertentu (Murtadho, 2021). Jika mempelajari populasi secara keseluruhan sulit dilakukan karena keterbatasan *time* atau *cost*, peneliti dapat memilih sampel dari populasi yang lebih besar untuk menggali informasi lebih lanjut. Agar hasil penelitian dapat digeneralisasi, sampel harus mewakili karakteristik dari populasi tersebut secara akurat (Murtadho, 2021). Hasil yang didapat dari sampel dalam suatu studi dapat dijadikan dasar untuk menarik kesimpulan mengenai ciri-ciri atau kecenderungan yang berlaku pada populasi secara keseluruhan yang menjadi fokus penelitian tersebut. Dengan demikian, pengambilan sampel bukan hanya sebagai langkah praktis, melainkan juga merupakan metode yang memungkinkan peneliti untuk melakukan generalisasi terhadap hasil penelitian, sehingga kesimpulan yang diperoleh dapat diterapkan pada populasi yang lebih luas, meskipun tidak seluruh elemen populasi tersebut terlibat secara langsung dalam penelitian tersebut. Teknik ini menjadi sangat penting dalam penelitian kuantitatif, di mana keberhasilan dalam proses pengambilan sampel yang representatif akan meningkatkan validitas dan reliabilitas temuan yang dihasilkan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa *sampel* merupakan bagian terkecil yang mewakili keseluruhan populasi dan dipilih dengan tujuan untuk melaksanakan penelitian serta menguji hipotesis. Semua hal yang sedang diteliti merupakan populasi, tetapi bagian yang dipilih dari populasi itu disebut sampel. Inilah perbedaan utama antara keduanya.

Dalam penelitian ini, diterapkan metode pengambilan sampel berbasis *probability sampling*. Pendekatan ini bertujuan untuk memastikan setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai bagian dari sampel

penelitian. Dengan cara ini, *probability sampling* dapat mengurangi risiko bias dalam proses seleksi sampel, yang pada akhirnya meningkatkan akurasi serta validitas data yang dikumpulkan. Metode ini diharapkan mampu menghasilkan sampel yang lebih mencerminkan karakteristik populasi, sehingga hasil penelitian dapat lebih mudah digeneralisasikan ke populasi yang lebih luas. Salah satu teknik yang digunakan dalam metode *probability sampling* ini adalah *stratified random sampling*, yaitu proses pengelompokan populasi ke dalam subkelompok atau strata tertentu berdasarkan ciri khas seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, atau faktor lain yang relevan dengan tujuan studi.

Setelah populasi terbagi menjadi strata yang homogen berdasarkan karakteristik tersebut, proses pemilihan sampel dilakukan secara acak dalam setiap strata. Pendekatan ini dirancang untuk memastikan bahwa setiap subkelompok dalam populasi terwakili secara proporsional, sehingga data yang diperoleh mencerminkan keragaman populasi secara keseluruhan. Stratified random sampling, sebagai salah satu teknik pengambilan sampel dalam penelitian, memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan validitas hasil penelitian. Teknik ini tidak hanya memastikan representativitas sampel yang lebih baik, tetapi juga memungkinkan penelitian untuk menggali hubungan antar variabel yang ada dalam setiap strata secara lebih mendalam. Dengan membagi populasi ke dalam subkelompok yang relevan, setiap strata dapat dianalisis secara terpisah, sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih rinci dan menyeluruh mengenai fenomena yang sedang diteliti. Pendekatan ini memberikan wawasan yang lebih komprehensif, karena memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi variabel-variabel yang mungkin tidak terlihat jelas jika hanya

menggunakan sampel secara keseluruhan tanpa mempertimbangkan heterogenitas yang ada di dalamnya.

Penelitian ini menggunakan jumlah sampel sebanyak 40 karyawan dari PT Halim Padana Indonesia Jakarta. Kuesioner didistribusikan ke tiga departemen di dalam perusahaan: pemasaran (24 peserta), penjualan (12 peserta), dan keuangan (4 peserta). Adapun cara pengelompokannya, peneliti membagi populasi menjadi beberapa subkelompok dengan cara melihat karakteristik usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan.

Alasan peneliti menggunakan teknik *stratified random sampling* dikarenakan peneliti ingin semua dari subkelompok terwakili dalam pengambilan sampelnya, untuk mengurangi variasi data antar kelompok sehingga hasil dari penelitiannya lebih akurat.

Tabel III.1

Jumlah Sampel PT Halim Padana Indonesia Jakarta

No.	Departemen	Populasi	Sampel
1.	Departemen Pemasaran	60	24
2.	Departemen Penjualan	30	12
3.	Departemen Keuangan	10	4
Jumlah		100	40

### 3.3. Definisi Operasional Variabel

Segala sesuatu yang dibuat oleh peneliti untuk diteliti dalam rangka mendapatkan data yang dibutuhkan dan membuat kesimpulan darinya adalah variabel operasional (Sugiyono, 2019). Variabel operasional, yang sering disebut juga sebagai variabel observasi, merupakan variabel yang dijelaskan dan diukur secara spesifik dalam konteks penelitian tertentu. Variabel ini memberikan gambaran rinci, sistematis, dan konsisten mengenai informasi terkait masing-masing variabel dalam penelitian. Dengan demikian, definisi operasional adalah proses merinci variabel penelitian

dengan mendeskripsikan, mengidentifikasi, dan menganalisis data berdasarkan indikator atau ukuran tertentu yang relevan dengan variabel tersebut.

Semua indikator penelitian ini akan memberikan kepercayaan atau meragukan temuan tentang pentingnya disiplin di tempat kerja dan insentif karyawan terhadap produktivitas.

### 3.3.1. Definisi Operasional Disiplin Kerja

Ketika karyawan disiplin di tempat kerja, hal ini menunjukkan bahwa mereka mengikuti semua kebijakan dan prosedur perusahaan. Ketika karyawan berdisiplin tinggi, mereka cenderung menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu dan sesuai aturan.

Tabel III. 2  
Operasional Variabel (X1)

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pertanyaan	No. Item
1.	Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja adalah sikap atau perilaku yang menunjukkan ketaatan, dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab di lingkungan kerja. Seperti, mentaati aturan, prosedur, dan standar perusahaan.	Taat terhadap aturan waktu	1. Saya selalu hadir tepat waktu	1
			Taat terhadap aturan perusahaan	2. Saya selalu melaksanakan tugas tepat waktu	2
				3. Saya selalu mentaati aturan yang diterapkan perusahaan	3
			Taat pada aturan lainnya di perusahaan	4. Saya selalu menjaga sikap profesional saat bekerja	4
				5. Saya selalu mentaati prosedur kerja perusahaan	5

### 3.3.2. Definisi Operasional Motivasi Kerja

Motivasi kerja, di sisi lain, merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi ini berperan besar dalam membentuk sikap dan kinerja karyawan, karena dengan motivasi yang kuat, mereka akan berupaya mencapai tujuan organisasi sekaligus merasa puas dalam menjalankan tugasnya

Tabel III. 3  
Operasional Variabel (X2)

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pertanyaan	No. Item
2.	Motivasi Kerja (X2)	Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi individu dalam bertindak dan berperilaku dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.	Dorongan pribadi untuk berprestasi	1. Saya selalu merasa termotivasi untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan	6
			Semangat dalam menyelesaikan pekerjaan	2. Saya selalu bersemangat menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi tantangan	7
			Kepuasan terhadap lingkungan kerja	3. Saya selalu nyaman dengan suasana kerja di perusahaan	8
			Keinginan untuk berkembang dalam mencapai tujuan	4. Saya selalu puas dengan fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan	9
				5. Saya terus belajar keterampilan baru di tempat kerja	10

### 3.3.3. Definisi Operasional Kinerja Karyawan

Kinerja seorang pekerja adalah hasil akhir dari upayanya menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya sesuai dengan persyaratan perusahaan. Kinerja yang baik tidak hanya mencakup kuantitas pekerjaan yang selesai, tetapi juga kualitas dan ketepatan waktu penyelesaiannya.

Tabel III. 4  
Operasional Variabel (Y)

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pertanyaan	No. Item
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan aturan perusahaan, kinerja yang baik bukan hanya kuantitas pekerjaan yang selesai saja tapi kualitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikannya.	Kuantitas kerja	1. Saya selalu teliti dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan	11
			Kualitas kerja	2. Saya selalu memenuhi target kerja yang telah ditentukan	12
			Waktu penyelesaian tugas	3. Saya selalu menyelesaikan tugas sebelum batas waktu yang ditetapkan	13
				4. Saya selalu dapat mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan secara efisien	14

			Kemampuan bekerja sama dengan tim	5. Saya selalu merasa memiliki keterampilan yang memadai untuk memenuhi tuntutan pekerjaan	15
--	--	--	-----------------------------------	--	----

### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian, peneliti menggunakan metode pengumpulan data ketika mereka ingin menemukan jawaban atas pertanyaan penelitian atau menguji teori mereka. Prosedur analisis dan kesimpulan penelitian akan didasarkan pada data yang diperoleh. Memperoleh informasi yang tepat dan valid untuk mendukung proses analisis adalah tujuan utama dari pengumpulan data ini. Sugiyono menyatakan bahwa wawancara, kuesioner, observasi, dan gabungan ketiganya adalah empat cara utama pengumpulan data (Pandawangi.S, 2021).

Untuk penelitian ini, para peneliti menggunakan kombinasi sumber primer dan sekunder untuk mengumpulkan data kuantitatif dari 40 karyawan PT Halim Padana Indonesia yang disurvei melalui platform online di mana kuesioner didistribusikan (Wahyuni, 2019).

1. Data yang dikumpulkan langsung dari subjek penelitian dikenal sebagai data primer. Sumber primer memberikan data secara langsung kepada peneliti tanpa perantara.
2. Data yang dikumpulkan secara tidak langsung, melalui makalah atau sumber ketiga lainnya, dikenal sebagai data sekunder.

Jadi, untuk menjawab pertanyaan dalam penelitian ini, studi ini mengandalkan kuesioner dan literatur yang telah dipublikasikan untuk mengumpulkan datanya.

### 3.4.1. Kuesioner

Informasi yang dikumpulkan secara langsung dari orang-orang yang menjadi subjek penelitian atau yang mengisi kuesioner disebut data primer. Data ini dikumpulkan secara langsung dari subjek atau responden pertama (asli) sesuai dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2019). Selanjutnya data tersebut dikumpulkan untuk diolah oleh peneliti sehingga dapat diinterpretasikan. Dalam penelitian ini, sumber data primernya yaitu karyawan PT Halim Padana Indonesia Jakarta.

Peneliti menyebarkan kuesioner untuk mendapatkan keterangan data primer dalam penelitiannya, dalam penyebaran kuesioner peneliti menyebarkan kuesionernya dengan memberikan sejumlah pertanyaan melalui *google* formulir yang bisa disebarluaskan secara daring. Peneliti memberikan sejumlah pertanyaannya terkait topik penelitian yang sedang diteliti guna mendapatkan penjelasan atas narasumber pada paparan seputar individunya. Peneliti menggunakan skala *likert* dalam penyebaran kuesioner untuk memperoleh data yang mencerminkan sikap, tingkat persetujuan atau tidak setuju responden terhadap berbagai pernyataan penelitian.

Tabel III. 5  
Skala Nilai Skor

Keterangan	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Sugiyono (2017)

### 3.4.2. Studi Dokumentasi

Data sekunder merujuk pada informasi yang telah dikumpulkan, dianalisis, dan dipublikasikan oleh pihak lain selain peneliti yang bersangkutan, dengan tujuan yang tidak terkait langsung dengan penelitian yang sedang dilakukan. Peneliti memanfaatkan data sekunder sebagai referensi atau pelengkap dalam penelitian tanpa harus mengumpulkannya secara langsung. Peneliti memperoleh data sekunder dari sejumlah referensi yang dapat dipertanggungjawabkan, di antaranya buku, artikel, *journal* ilmiah, serta laporan tahunan.

### 3.5. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono setelah proses pengumpulan data selesai, langkah berikutnya yang sangat penting adalah melakukan *data analysis* (Silmi, 2020). Tahap ini bertujuan untuk mengolah serta menafsirkan data yang diperoleh, sehingga dapat menghasilkan kesimpulan yang sejalan dengan tujuan penelitian. Dengan menganalisis data, peneliti dapat mengenali pola-pola tertentu, mengevaluasi hubungan antar variabel, dan memperoleh informasi kunci yang berguna untuk menjawab pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Analisis data juga memungkinkan peneliti untuk mengorganisasi informasi yang kompleks menjadi lebih terstruktur, sehingga memudahkan dalam menyajikan hasil penelitian secara jelas dan sistematis. Proses analisis data bertujuan untuk mengeksplorasi dan memahami informasi yang terkandung dalam data, sehingga peneliti dapat menemukan solusi atas permasalahan penelitian yang sedang dikaji. Analisis data mencakup serangkaian tahapan, termasuk pengolahan data mentah, identifikasi informasi yang relevan, serta interpretasi hasil untuk menghasilkan pemahaman yang mendalam mengenai topik penelitian.

Melalui penerapan teknik analisis data yang sistematis, peneliti dapat mendeteksi pola tertentu, mengungkapkan hubungan antar variabel, atau mengidentifikasi perbedaan yang signifikan dalam data. Temuan ini tidak hanya memungkinkan peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian, tetapi juga membantu menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Dengan demikian, analisis data berperan penting dalam memastikan validitas dan keandalan hasil penelitian, sekaligus memberikan landasan yang kokoh untuk menarik kesimpulan yang ilmiah dan terukur.

### 3.5.1. Uji Kualitas Data

#### A. Uji Validitas

Tujuan utama dari pengujian validitas adalah untuk memastikan seberapa baik instrumen yang digunakan dapat secara tepat dan akurat mengukur variabel yang menjadi fokus penelitian. Aspek validitas ini sangat penting karena mencerminkan kehandalan *questionnaire* sebagai alat untuk mengumpulkan data. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi per item (*r count*) dari data penelitian dengan nilai kritis pada tabel (*r table*), yang disesuaikan dengan jumlah sampel serta tingkat signifikansi tertentu. Apabila *r count* lebih besar daripada *r table*, maka item atau pertanyaan dalam *questionnaire* tersebut dianggap valid, yang berarti instrumen tersebut mampu mendukung penelitian secara optimal. Korelasi Pearson (*person correlation*) digunakan sebagai pendekatan utama dalam proses ini, yang tidak hanya memberikan gambaran mengenai hubungan antarvariabel, tetapi juga menjadi dasar untuk menilai kesahihan setiap elemen yang digunakan dalam pengukuran variabel penelitian. Dengan demikian, pengujian validitas ini berfungsi sebagai mekanisme kontrol kualitas terhadap alat ukur, sehingga hasil penelitian dapat dipercaya dan memiliki landasan ilmiah yang kuat (Darma, n.d.).

Untuk menetapkan nilai  $r$  hitung, digunakan skor yang tersedia di person correlation namun untuk menetapkan skor tabelnya dalam barisan  $df$  menggunakan rumus  $N-2$ , Dimana  $N$  yaitu banyaknya narasumber. Kriteria dalam pengujian uji validitas yaitu:

1. Instrumen penelitian dianggap valid jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.
2. Instrumen penelitian dianggap tidak valid jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel.

### **B. Uji Reliabilitas**

Kualitas keandalan peralatan penelitian adalah ukuran seberapa konsisten dan akurat data yang mereka hasilkan. Untuk menguji reliabilitas, peneliti membandingkan nilai *cronbach's alpha* pada tingkat signifikansi 0,5, 0,6, dan 0,7. Sebagai standar pengujian:

1. Sebuah instrumen dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's alpha*  $>$  tingkat tertentu.
2. Ketika nilai *Cronbach's alpha*  $<$  tingkat signifikan, maka dinyatakan bahwa instrumen tersebut tidak dapat diandalkan.

### **3.5.2. Uji Asumsi Klasik**

Pada penelitian ini, dilakukan serangkaian uji diagnostik untuk mengevaluasi sejauh mana asumsi klasik yang mendasari model regresi terpenuhi. Uji yang dilakukan antara lain adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Tujuan dari uji normalitas adalah untuk memverifikasi apakah data yang digunakan dalam analisis mengikuti distribusi normal. Memastikan data mengikuti distribusi normal sangat penting dalam penggunaan model regresi, karena jika data menyimpang dari distribusi ini, hal tersebut bisa mempengaruhi hasil serta pemahaman terhadap model. Dengan demikian, uji normalitas berfungsi sebagai alat

untuk memastikan data yang dianalisis menghasilkan kesimpulan yang akurat dan dapat dipercaya, serta mengurangi kemungkinan bias dalam analisis statistik.

Uji heteroskedastisitas dilakukan dalam analisis regresi untuk mendeteksi adanya ketidakteraturan atau variasi yang tidak konsisten dalam residual, yang jika dibiarkan, dapat memengaruhi kestabilan dan keakuratan model yang dibangun. Ketidakseimbangan varians residual ini dapat menyebabkan kesalahan dalam estimasi parameter regresi, sehingga menghasilkan kesimpulan yang tidak valid. Penelitian ini melakukan serangkaian tes diagnostik untuk memeriksa apakah asumsi-asumsi dasar dalam model regresi terpenuhi. Beberapa tes yang dilakukan meliputi tes normalitas, tes heteroskedastisitas, dan tes multicollinearity. Tes normalitas bertujuan untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam analisis mengikuti pola distribusi normal. Kesesuaian data dengan distribusi normal sangat penting dalam penerapan model regresi, karena ketidaksesuaian dengan distribusi ini dapat mempengaruhi validitas hasil dan pemahaman terhadap model. Oleh karena itu, tes normalitas menjadi alat yang sangat penting untuk memastikan bahwa data yang dianalisis memberikan hasil yang tepat, terpercaya, dan mengurangi potensi bias dalam analisis statistik. Secara umum, pengujian heteroskedastisitas, *multikolinearitas*, dan normalitas merupakan langkah krusial dalam proses diagnostik model regresi. Dengan melaksanakan pengujian-pengujian tersebut, peneliti dapat memastikan bahwa model regresi yang digunakan tidak hanya memenuhi validitas statistik, tetapi juga mampu menghasilkan informasi yang akurat serta relevan dengan data yang dianalisis.

## A. Uji Normalitas

Untuk memastikan apakah data yang dikumpulkan memiliki pola distribusi normal, dilakukanlah pengujian normalitas. Langkah ini sangat penting dalam analisis statistik karena membantu memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi asumsi distribusi normal yang diperlukan. Ada berbagai teknik yang dapat diterapkan dalam pengujian normalitas, seperti *Chi-square test*, *Lilliefors test*, *Kolmogorov-Smirnov test*, serta *Shapiro-Wilk test*. Meskipun masing-masing metode memiliki prosedur dan karakteristik yang unik, semuanya bertujuan untuk mengevaluasi kesesuaian data dengan asumsi distribusi normal. Uji Chi-kuadrat biasanya digunakan untuk kategori data, sementara uji Lilliefors dan Kolmogorov-Smirnov sering diterapkan pada data kontinu. Uji Shapiro-Wilk, yang dikenal memiliki sensitivitas tinggi, lebih sering digunakan untuk data sampel kecil. Pemilihan metode uji normalitas yang tepat sangat bergantung pada jenis data serta ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian. Jika Anda ingin mengetahui bagaimana residual dari analisis regresi Anda akan terdistribusi, Anda dapat melakukan uji normalitas. Data dianggap memuaskan jika residual analisis regresi normal. Menggunakan uji normalitas sebagai panduan untuk pemilihan yang benar adalah sebagai berikut:

1. Apabila skor signifikan  $> 0,05$ , dikatakan skor residual normal.
2. Apabila skor signifikan  $> 0,05$ , dikatakan skor residual tidak normal.

## B. Uji Heteroskedastisitas

Salah satu cara untuk mengetahui heteroskedastisitas dengan menggunakan metode glejser dari SPSS adalah dengan meregresikan faktor *independen* (bebas) melalui nilai absolut residualnya. Uji ini merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi baik tidaknya model regresi linier. Metode untuk memilih uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

1. Jika skor signifikan  $> 0,05$ , dikatakan tidak terlaksana heteroskedastisitas.
2. Jika skor signifikan  $< 0,05$ , dikatakan terlaksana heteroskedastisitas.

### C. Uji Multikolinearitas

Dalam analisis regresi, pengujian multikolinearitas merupakan prosedur krusial untuk menilai sejauh mana variabel-variabel independen dalam suatu model saling berhubungan. Untuk memastikan validitas dan akurasi hasil estimasi model, penting untuk menghindari keterkaitan yang terlalu erat atau berlebihan antara variabel-variabel independen. Kondisi *multikolinearitas* dapat menyebabkan estimasi koefisien regresi menjadi tidak stabil dan sulit dipercaya, karena perubahan kecil dalam data bisa mengakibatkan fluktuasi besar pada nilai estimasi. Oleh sebab itu, mendeteksi dan menangani *multikolinearitas* merupakan langkah esensial dalam membangun model regresi yang andal. Dalam analisis ini, dua indikator utama yang digunakan untuk mendeteksi *multikolinearitas* adalah nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah menunjukkan adanya hubungan kuat antarvariabel independen, sementara nilai VIF yang tinggi menandakan adanya masalah *multikolinearitas* yang signifikan. Jika VIF lebih besar dari ambang batas yang diterima, hal ini bisa menunjukkan adanya redundansi informasi antara variabel-variabel independen, yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan kualitas model regresi.

Oleh karena itu, model regresi dianggap valid dan dapat diandalkan apabila tidak ditemukan multikolinearitas yang signifikan maupun interkorelasi yang tinggi antar variabel independen. Keberadaan multikolinearitas dapat mengurangi kestabilan parameter estimasi dan mempengaruhi hasil analisis regresi, sehingga penting untuk memeriksa dan mengatasi masalah ini dalam setiap analisis regresi yang dilakukan. Ketika memilih uji multikolinearitas, perhatikan hal-hal berikut:

1. Jika skor tolerance  $> 0,10$  dikatakan maknanya tidak terlaksana multikolinearitas.
2. Jika skor VIF  $< 0,10$  dikatakan maknanya tidak terlaksana multikolinearitas.

#### D. Analisis Regresi Linier Berganda

Guna menggali keterkaitan antara variabel *dependent* dan sejumlah variabel *independent*, salah satu metode yang kerap digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menilai serta menentukan seberapa besar peran masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent* yang tengah diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana pengaruh berbagai variabel *independent* dalam menjelaskan perubahan atau variasi pada variabel *dependent*. Melalui penerapan regresi linier berganda, peneliti dapat memperoleh wawasan yang lebih komprehensif mengenai interaksi serta dampak relatif dari berbagai faktor yang berperan dalam fenomena yang sedang diteliti. Untuk regresi linier berganda, persamaan umumnya adalah:

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

Y = variabel terikat

a = konstanta

b = koefisien determinasi

x = variabel bebas

e = eror

### 3.5.3. Uji Hipotesis

#### A. Uji t (Parsial)

Untuk mengevaluasi dampak variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), analisis dilakukan dengan pendekatan regresi linier. Metode ini

memungkinkan peneliti untuk menggali dan memahami hubungan antara kedua variabel dengan cara yang lebih terukur dan berbasis angka. Salah satu metode yang digunakan dalam analisis ini adalah *partial t-test*, yang bertujuan untuk mengidentifikasi secara rinci sejauh mana variabel independen mempengaruhi perubahan pada variabel dependen dalam model regresi yang diterapkan. *T-test* berperan krusial dalam mengkonfirmasi keabsahan model dan mengevaluasi kekuatan serta arah pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian yang dilakukan. Prinsip dasar yang diikuti dalam uji t adalah:

1. “Apabila skor signifikan  $< 0,05$  ataupun  $t \text{ hitung} > t \text{ table}$  dikatakan dapat dampak variabel X terhadap variabel Y.
2. Jika skor signifikan  $> 0,05$  ataupun  $t \text{ hitung} < t \text{ table}$  dikatakan didapat dampak variabel X terhadap variabel Y.”

Untuk menentukan nilai  $t \text{ table}$  yaitu dengan menggunakan rumus:

$$t \text{ table} = t (\alpha/2 ; n-k-1)$$

Keterangan:

$\alpha$  = Tingkat kepercayaan (0,05)

$n$  = jumlah sampel

$k$  = jumlah variabel X

### **B. Uji F (Simultan)**

Uji *F* simultan adalah metode statistik yang diterapkan dalam analisis regresi linier berganda untuk menilai pengaruh gabungan dari beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik ini memegang peranan vital dalam memahami interaksi keseluruhan antara variabel-variabel dalam regresi linier berganda. Melalui uji *F*, peneliti dapat menentukan apakah variabel-variabel bebas secara kolektif memiliki dampak signifikan terhadap variabel terikat. Uji ini juga memungkinkan

pengujian terhadap hipotesis nol, yang berasumsi bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan terikat. Dengan demikian, uji  $F$  memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang hubungan dan interaksi antar variabel dalam model regresi. Secara umum, uji  $F$  simultan digunakan untuk menilai seberapa besar kontribusi gabungan variabel bebas terhadap variabel terikat, serta untuk mengidentifikasi seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap perubahan yang terjadi pada variabel terikat. Proses ini dilakukan dengan menguji pengaruh seluruh variabel independen secara bersamaan dalam satu model regresi, sehingga uji  $F$  simultan memungkinkan peneliti untuk melakukan evaluasi yang lebih mendalam terkait apakah pengaruh setiap variabel independen diterima secara statistik, serta menganalisis interaksi antar variabel tersebut dalam mempengaruhi variabel dependen yang sedang dianalisis. Dengan kata lain, uji  $F$  simultan membantu dalam menilai relevansi masing-masing variabel dalam model regresi secara keseluruhan, yang sangat penting untuk memastikan validitas dan kekuatan prediksi model yang dibangun.

Untuk menilai sejauh mana model regresi mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen serta menguji dampak bersama antara variabel independen ( $X$ ) dan dependen ( $Y$ ), digunakan uji  $F$ . Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen dalam model memberikan pengaruh signifikan terhadap perubahan pada variabel dependen. Selain itu, uji  $F$  juga digunakan untuk menguji hipotesis yang mengasumsikan bahwa semua koefisien regresi dari variabel independen adalah nol, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Secara keseluruhan, uji  $F$  memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang seberapa baik model regresi mencerminkan hubungan antar variabel

yang sedang diteliti. Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji  $F$  simultan adalah sebagai berikut:

1. Apabila skor signifikan  $< 0,05$  ataupun  $F$  hitung  $> F$  table dikatakan didapat pengaruh variabel  $X$  secara bersama-sama terhadap variabel  $Y$ .
2. Apabila skor signifikan  $> 0,05$  ataupun  $F$  hitung  $< F$  table dikatakan didapat pengaruh variabel  $X$  secara bersama-sama terhadap variabel  $Y$ .

Untuk mengetahui skor  $F$  table digunakan rumus:

$$F \text{ table} = F(k; n-k)$$

Keterangan:

$k$  = total variabel bebas ( $X$ )

$n$  = jumlah sampel

### 3.6. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Widarjono menyatakan bahwa untuk menilai hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya, salah satu metode yang digunakan adalah uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ). Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen dalam model regresi. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) berfungsi sebagai indikator yang menunjukkan seberapa besar variasi pada variabel dependen yang dapat diprediksi oleh variabel independen. Secara umum, jika nilai  $R^2$  mendekati angka satu (1), hal ini menandakan adanya hubungan yang sangat erat antara kedua variabel, yang menunjukkan bahwa model regresi tersebut sangat akurat dan valid, karena sebagian besar perubahan dalam variabel dependen dapat dijelaskan dengan baik oleh variabel independen. Sebaliknya, apabila nilai  $R^2$  mendekati nol (0), ini menunjukkan bahwa variabel independen hanya mampu menjelaskan sedikit perubahan dalam variabel dependen, yang berarti model

regresi tersebut kurang akurat. Oleh karena itu, koefisien determinasi tidak hanya digunakan untuk menilai kekuatan hubungan antara variabel, tetapi juga untuk menilai sejauh mana model yang diterapkan dapat menggambarkan atau memprediksi variabilitas dalam data yang diobservasi, serta untuk mengevaluasi kecocokan model dalam konteks penelitian yang dilakukan. (Muhamad, 2019).



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil Penelitian

##### 4.1.1. Karakteristik Responden

Orang-orang yang bekerja di PT Halim Padana Indonesia di Jakarta, dengan usia rata-rata antara 20 hingga 60 tahun, adalah fokus dari penelitian ini. Kami membagi atribut responden berdasarkan usia, gender, dan tingkat pendidikan. Di bawah ini, terdapat tabel yang menjelaskan tentang kategori-kategori responden yang digunakan:

Tabel IV. 1  
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin		
Kategori	Responden	Persentase (%)
Laki-laki	20	50%
Perempuan	20	50%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan informasi yang terdapat dalam tabel IV.1 yang telah dipresentasikan, hasil pengolahan data kuesioner menunjukkan bahwa karakteristik sumber daya berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dari data responden. Terlihat bahwa terdapat 20 responden laki-laki, yang mewakili sekitar 50% dari total narasumber, dan 20 responden perempuan, juga mencakup 50%. Dengan total responden sebanyak 40 orang (50% laki-laki dan 50% perempuan), dapat disimpulkan bahwa distribusi jenis kelamin dalam penelitian ini cukup seimbang

Tabel IV. 2  
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia Responden		
Kategori	Responden	Persentase (%)
20 – 25 tahun	33	82,5%
25 – 30 tahun	3	7,5%
30 – 35 tahun	2	5%
35 - 60 tahun	2	5%
Total	40	100%

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel IV.2, dapat dilihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berada dalam kelompok usia 20 hingga 25 tahun, yang mencakup 33 orang atau sekitar 82,5% dari total responden. Sementara itu, kelompok usia 25 hingga 30 tahun terdiri dari 3 orang, yang mewakili 7,5% responden. Kelompok usia 30 hingga 35 tahun melibatkan 2 orang, atau sekitar 5%, sedangkan kelompok usia 35 hingga 60 tahun juga terdiri dari 2 orang, yang setara dengan 5% dari total responden yang berjumlah 40 orang. Data ini memberikan gambaran mengenai distribusi usia responden dalam penelitian ini, yang cenderung didominasi oleh individu yang berada pada usia muda, khususnya antara 20 hingga 25 tahun, yang mungkin mempengaruhi pola respons dan perspektif yang mereka berikan terhadap topik yang diteliti. Dengan demikian, sebagian besar responden merupakan individu yang berusia muda, yaitu di bawah 30 tahun.

Tabel IV. 3  
Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan		
Kategori	Responden	Persentase
SMA/SMK/Sederajat	28	70%
Diploma (D1/D2/D3)	5	12,5%
Sarjana (S1/S2/S3)	7	17,5%
Total	40	100%

Sumber: Data diolah (2024)

Pada table IV.3 menunjukkan bahwa hasil keterangan responden yang diterima berdasarkan tingkat pendidikan memperlihatkan bahwa mayoritas responden berpendidikan SMA, yaitu sebanyak 28 orang atau 70%, sebanyak 5 orang responden (12,5%) memiliki pendidikan terakhir Diploma, sedangkan 7 orang responden (17,5%) berpendidikan terakhir Sarjana dari keseluruhan responden 40 orang. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disatakan bahwa mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan setingkat SMA.

#### 4.1.2. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data pada suatu penelitian yaitu proses mengekstraksi informasi karakteristik dari data yang telah dikumpulkan, dan juga deskripsi data merupakan gambaran dari sebuah keterangan yang dipakai pada suatu penelitian dalam jenis analisis data. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Halim Padana Indonesia yang berlokasi di Jakarta. Untuk mencapai tujuan tersebut, data dikumpulkan melalui kuesioner daring yang diisi oleh 40 partisipan menggunakan platform *Google Forms*. Proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 23, yang memungkinkan pengolahan data secara lebih mendalam dan presisi. Penelitian ini berusaha mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Di samping itu, penelitian ini juga ingin menggali informasi yang dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan studi lebih lanjut di bidang manajemen sumber daya manusia.

Metode analisis deskriptif diterapkan untuk menggali pola dan ciri-ciri dari jawaban yang diberikan oleh partisipan terkait setiap pertanyaan dalam kuesioner.

Data yang terkumpul kemudian diorganisasi dalam format tabel sesuai dengan jawaban yang diberikan oleh responden. Setiap respon diberikan skor antara 1 hingga 5, yang menggambarkan sejauh mana responden setuju dengan pernyataan yang disampaikan. Disiplin dan motivasi kerja di PT Halim Padana Indonesia digambarkan melalui serangkaian pernyataan yang saling berhubungan dalam kuesioner ini.

Untuk melihat gambaran mengenai variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y), serta standar deviasi, minimum, dan maksimumnya, maka diperlukan uji statistik deskriptif terhadap variabel-variabel tersebut. Hasil dari pengujian tersebut ditunjukkan pada tabel IV.4.

Tabel IV. 4  
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja	40	5	25	20.20	5.317
Motivasi Kerja	40	5	25	18.95	5.296
Kinerja Karyawan	40	5	25	19.70	5.388
Valid N (listwise)	40				

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan temuan analisis Uji Deskriptif dalam tabel IV.4 bahwa bisa digambarkan distribusi data yang diperoleh peneliti adalah:

1. Variabel Disiplin Kerja (X1), dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai variabel disiplin kerja mempunyai skor minimum besarnya 5 serta skor maksimal besarnya 25, variabel disiplin kerja yang ditaksir melalui 5 komponen pernyataan melalui penilaian skala *likert* mempunyai skor rata-rata besarnya 20,20 melalui skor parameter deviasi variabel disiplin kerja besarnya 5,317. Perihalnya menunjukkan bahwa skor standar deviasi lebih rendah daripada skor rata-rata, yang menunjukkan bahwa penyebaran jawaban narasumber telah menyeluruh. Jika skor rata-rata 20,20

- dipecah melalui 5 pernyataan bahwa diraih skor jumlah rata-rata besarnya 4,04 yaitu berada dalam parameter benar.
2. Variabel Motivasi Kerja (X1), dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai variabel motivasi kerja mempunyai skor minimum besarnya 5 serta skor maksimal besarnya 25, variabel motivasi kerja yang ditaksir melalui 5 komponen pernyataan melalui penilaian skala *likert* mempunyai skor rata-rata besarnya 18,95 melalui skor parameter deviasi variabel motivasi kerja besarnya 5,296. Perihalnya menunjukkan bahwa skor standar deviasi lebih rendah daripada skor rata-rata, yang menunjukkan bahwa penyebaran jawaban narasumber telah menyeluruh. Jika skor rata-rata 18,95 dipecah melalui 5 pernyataan bahwa diraih skor jumlah rata-rata besarnya 3,79 yaitu berada dalam parameter benar.
  3. Variabel Kinerja Karyawan (X1), dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai variabel Kinerja Karyawan mempunyai skor minimum besarnya 5 serta skor maksimal besarnya 25, variabel kinerja karyawan yang ditaksir melalui 5 komponen pernyataan melalui penilaian skala *likert* mempunyai skor rata-rata besarnya 19,70 melalui skor parameter deviasi variabel kinerja karyawan besarnya 5,388. Perihalnya menunjukkan bahwa skor standar deviasi lebih rendah daripada skor rata-rata, yang menunjukkan bahwa penyebaran jawaban narasumber telah menyeluruh. Jika skor rata-rata 19,70 dipecah melalui 5 pernyataan bahwa diraih skor jumlah rata-rata besarnya 3,94 yaitu berada dalam parameter benar.

Penelitian ini menggunakan *google form* untuk mengirimkan survei ke berbagai sumber untuk mengumpulkan data. Disiplin kerja (X1), motivasi (X2), dan kinerja (Y) adalah tiga variabel yang menjadi sumber dari item-item pernyataan. Hasil dari survei yang dikirimkan adalah sebagai berikut:

### A. Disiplin Kerja (X1)

Pada variabel disiplin kerja dalam kuesioner peneliti melampirkan 5 item pernyataan, mengenai temuan *outputnya* yaitu:

Tabel IV. 5  
Hasil Tanggapan Responden  
Selalu hadir tepat waktu pada jam kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	7.5	7.5	7.5
	Tidak Setuju	2	5.0	5.0	12.5
	Netral	5	12.5	12.5	25.0
	Setuju	11	27.5	27.5	52.5
	Sangat Setuju	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40			

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan data tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai kehadiran tepat waktu pada jam kerja, terdapat 3 responden yang menyatakan sangat tidak setuju ataupun 7,5%, sedangkan 2 responden memilih tidak setuju atau 5,0%, menunjukkan bahwa sebagian kecil responden belum sepenuhnya sejalan dengan pernyataan tersebut. Sebanyak 5 responden memberikan jawaban netral atau 12,5%, yang dapat diartikan sebagai sikap yang belum tegas dalam menilai perilaku kehadiran tepat waktu. Namun demikian, mayoritas responden menunjukkan dukungan positif terhadap pernyataan ini, dengan 11 responden menyatakan setuju atau 27,5%, dan 19 responden memberikan tanggapan sangat setuju atau 47,5%. Hal ini mengindikasikan bahwa kehadiran tepat waktu pada jam kerja telah menjadi kebiasaan yang cukup melekat pada sebagian besar responden.

Tabel IV. 6  
Tabel Tanggapan Responden  
Selalu melaksanakan tugas tepat waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	7.5	7.5	7.5
	Tidak Setuju	1	2.5	2.5	10.0
	Netral	4	10.0	10.0	20.0
	Setuju	18	45.0	45.0	65.0
	Sangat Setuju	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah (2024)

Melaksanakan tugas tepat waktu, terdapat 3 responden yang menyatakan sangat tidak setuju ataupun 7,5%, sedangkan 1 responden memilih tidak setuju atau 2,5%, menunjukkan bahwa sebagian kecil responden belum sepenuhnya sejalan dengan pernyataan tersebut. Sebanyak 4 responden memberikan jawaban netral atau 10%. Namun demikian, mayoritas responden menunjukkan dukungan positif terhadap pernyataan ini, dengan 18 responden menyatakan setuju atau 45%, dan 13 responden memberikan tanggapan sangat setuju atau 35%. Hal ini mengindikasikan bahwa melaksanakan tugas tepat waktu telah menjadi kebiasaan yang cukup melekat pada sebagian besar responden.

Tabel IV. 7  
Tabel Tanggapan Responden  
Selalu mentaati aturan yang ditetapkan perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	7.5	7.5	7.5
	Netral	6	15.0	15.0	22.5
	Setuju	16	40.0	40.0	62.5
	Sangat Setuju	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah (2024)

Terdapat 3 orang responden (7,5% dari total) yang menunjukkan ketidaksetujuannya secara tegas terhadap pernyataan mengenai kepatuhan terhadap peraturan yang diterapkan oleh perusahaan, dan 6 orang responden lainnya (15%) yang juga tidak setuju. Meskipun demikian, mayoritas responden dalam survei ini menunjukkan persetujuan terhadap pernyataan tersebut. Sebanyak 16 orang (40%) menyatakan setuju, sementara 15 orang lainnya (37,5%) sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa bagi sebagian besar responden, mengikuti *rules* yang ditetapkan oleh perusahaan sudah menjadi kebiasaan yang terinternalisasi dengan baik.

Tabel IV. 8

Tabel Tanggapan Responden  
Selalu menjaga sikap professional pada saat bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	7.5	7.5	7.5
	Tidak Setuju	1	2.5	2.5	10.0
	Netral	1	2.5	2.5	12.5
	Setuju	19	47.5	47.5	60.0
	Sangat Setuju	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil survei mengenai perilaku profesionalisme dalam pekerjaan, sebagian kecil responden belum sepenuhnya sepakat dengan pentingnya menjaga sikap profesional. Tiga orang responden (7,5%) sangat tidak setuju, sementara satu responden (2,5%) memilih untuk tidak setuju. Terdapat pula satu responden (2,5%) yang memberikan tanggapan netral. Namun, mayoritas responden memberikan respon yang lebih positif terhadap topik ini, dengan 19 orang (47,5%) setuju dan 16 orang (40%) sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa, bagi banyak responden, menjaga sikap profesional di tempat kerja sudah menjadi bagian dari kebiasaan sehari-hari mereka.

Tabel IV. 9  
Tabel Tanggapan Responden  
Selalu mentaati prosedur kerja perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	7.5	7.5	7.5
	Tidak Setuju	1	2.5	2.5	10.0
	Netral	1	2.5	2.5	12.5
	Setuju	19	47.5	47.5	60.0
	Sangat Setuju	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan data tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai selalu mentaati prosedur kerja perusahaan, terdapat 3 responden yang menyatakan sangat tidak setuju ataupun 7,5%, sedangkan 1 responden memilih tidak setuju atau 2,5%, menunjukkan bahwa sebagian kecil responden belum sepenuhnya sejalan dengan pernyataan tersebut. Sebanyak 1 responden memberikan jawaban netral atau 2,5%. Sebanyak 19 individu, atau 47,5% dari keseluruhan peserta, memberikan persetujuan terhadap pernyataan ini, sementara 16 orang lainnya (setara dengan 40% dari total) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa bagi sebagian besar responden, mematuhi *rules* yang ditetapkan oleh organisasi adalah kebiasaan yang sudah dilakukan.

### B. Motivasi Kerja (X2)

Pada variabel motivasi kerja dalam kuesioner peneliti melampirkan 5 item pernyataan, mengenai temuan *outputnya* yaitu:

Tabel IV. 10  
Tabel Tanggapan Responden  
Selalu termotivasi untuk mencapai hasil terbaik dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	7.5	7.5	7.5
	Tidak Setuju	2	5.0	5.0	12.5
	Netral	2	5.0	5.0	17.5
	Setuju	15	37.5	37.5	55.0
	Sangat Setuju	18	45.0	45.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil temuan tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai motivasi untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan menunjukkan adanya pendapat yang beragam. Sebanyak 3 responden menyampaikan pendapat sangat tidak setuju atau 7,5%, sementara 2 responden menyatakan tidak setuju atau 5%. Hal ini menggambarkan bahwa terdapat sejumlah kecil individu yang mungkin kurang merasakan dorongan kuat dalam mencapai hasil optimal. Sebaliknya, 5 responden memilih sikap netral atau 5%, yang menunjukkan keraguan atau ketidakpastian dalam menilai tingkat motivasi mereka. Sebagian besar responden, yakni sebanyak 11 individu (37,5%), menunjukkan kesepakatan terhadap pernyataan yang diajukan, sementara 19 individu lainnya (45%) menyatakan sangat setuju. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan merasa terdorong untuk memberikan hasil terbaik dalam pekerjaan mereka, yang mencerminkan adanya tingkat motivasi dan semangat kerja yang tinggi di kalangan mereka. Teks ini menjelaskan bahwa mayoritas pekerja menunjukkan perilaku yang penuh antusiasme dan tanggap dalam menjalankan pekerjaan mereka. Hal ini berperan besar dalam mendorong perbaikan dalam kinerja organisasi secara keseluruhan. Semangat yang

tinggi di tempat kerja menjadi faktor penting dalam membangun lingkungan kerja yang efektif dan mendukung tercapainya sasaran perusahaan.

Tabel IV. 11

## Tabel Tanggapan Responden

Selalu bersemangat menyelesaikan pekerjaan walaupun menghadapi tantangan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	7.5	7.5	7.5
	Tidak Setuju	2	5.0	5.0	12.5
	Netral	4	10.0	10.0	22.5
	Setuju	17	42.5	42.5	65.0
	Sangat Setuju	14	35.0	35.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil temuan tanggapan responden mengenai semangat dalam menyelesaikan pekerjaan meskipun dihadapkan pada tantangan, ditemukan bahwa 3 responden menyatakan sangat tidak setuju atau 7,5%, dan 2 responden memilih tidak setuju atau 5%. Hal ini menunjukkan adanya sebagian kecil responden yang mungkin merasa sulit mempertahankan semangat ketika dihadapkan pada situasi yang penuh tekanan. Sementara itu, 4 responden memberikan tanggapan netral atau 10%, mencerminkan sikap yang tidak condong ke arah optimisme maupun pesimisme dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Mayoritas tanggapan mengarah pada penilaian positif, dengan 17 responden menyatakan setuju atau 42,5%, dan 14 responden memberikan jawaban sangat setuju atau 35%. Data ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden memiliki antusiasme tinggi dan kemampuan untuk tetap fokus dalam menyelesaikan tugas meskipun menghadapi hambatan.

Tabel IV. 12  
Tabel Tanggapan Responden  
Selalu nyaman dengan suasana kerja di perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	10.0	10.0	10.0
	Tidak Setuju	4	10.0	10.0	20.0
	Netral	10	25.0	25.0	45.0
	Setuju	12	30.0	30.0	75.0
	Sangat Setuju	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil survei mengenai kenyamanan responden terhadap lingkungan kerja di perusahaan memperlihatkan adanya perbedaan pandangan. Sebanyak 4 orang responden atau 10% menunjukkan ketidaksetujuan yang kuat, sementara 4 orang lainnya juga tidak setuju, menandakan bahwa ada sejumlah kecil individu yang merasa kurang nyaman dengan situasi kerja. Di sisi lain, 10 responden atau 25% memberikan tanggapan netral, yang bisa mengindikasikan kebingungan atau pandangan yang belum pasti mengenai suasana kerja mereka. Sebagian besar responden, yaitu 12 orang (30%), mengungkapkan rasa setuju, dan 10 responden lainnya (25%) sangat setuju, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa puas dan nyaman dengan *work environment* yang ditawarkan oleh perusahaan.

Tabel IV. 13  
Tabel Tanggapan Responden  
Selalu puas dengan fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	10.0	10.0	10.0
	Tidak Setuju	3	7.5	7.5	17.5
	Netral	13	32.5	32.5	50.0
	Setuju	9	22.5	22.5	72.5
	Sangat Setuju	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil dari penilaian responden terhadap tingkat kepuasan mereka terhadap fasilitas kerja perusahaan menunjukkan pendapat yang bervariasi. Empat orang (atau 10% dari total) menyatakan sangat tidak setuju, sementara tiga orang (atau 7,5% dari total) menyatakan tidak setuju, yang menunjukkan bahwa beberapa orang tidak merasa fasilitas yang disediakan cukup memenuhi kebutuhan mereka. Tiga belas orang (32,5%) memberikan tanggapan netral, menunjukkan bahwa mereka masih ragu-ragu tentang kualitas layanan yang ditawarkan. Mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung kegiatan kerja mereka. Sebanyak 11 orang responden, yang setara dengan 27,5% dari jumlah peserta, mengungkapkan bahwa mereka sangat setuju, sementara 9 responden lainnya (22,5%) memilih untuk setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa puas dengan fasilitas yang tersedia, yang mencerminkan bahwa manajemen perusahaan telah melaksanakan tugas mereka dengan baik. Hal ini juga menandakan bahwa perusahaan berhasil memenuhi kebutuhan karyawan, yang menjadi pertanda positif tentang efisiensi serta perhatian manajemen terhadap kesejahteraan staf. Fasilitas yang diberikan, dalam hal ini, tidak hanya mendukung pekerjaan sehari-hari, tetapi juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan, yang akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kesetiaan mereka terhadap perusahaan.

Tabel IV. 14

## Tabel Tanggapan Responden

Selalu terus belajar keterampilan baru di tempat kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	10.0	10.0	10.0
	Tidak Setuju	1	2.5	2.5	12.5
	Netral	3	7.5	7.5	20.0
	Setuju	17	42.5	42.5	62.5
	Sangat Setuju	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil dari pernyataan mengenai kesiapan responden untuk terus memperoleh kemampuan baru di tempat kerja mengungkapkan berbagai pendapat. Empat orang (atau 10% dari total) mengatakan bahwa mereka sangat tidak setuju, sementara satu orang (atau 2,5% dari total) mengatakan bahwa mereka tidak setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa beberapa pekerja mungkin tidak sepenuhnya termotivasi atau tidak merasa perlu untuk meningkatkan keahlian mereka. Sebaliknya, tiga responden (7,5%) tidak mengambil posisi sama sekali, yang mungkin mengindikasikan kurangnya keyakinan tentang nilai pengembangan keterampilan atau kurangnya pengalaman praktis untuk mendukung pandangan ini. Tujuh belas orang (atau 42,5% dari total responden) menyatakan setuju, sementara lima belas orang (atau 37,5% dari total responden) menyatakan sangat setuju. Sebagian besar jawaban yang diberikan adalah positif. Mayoritas pekerja sangat termotivasi untuk meningkatkan kemampuan mereka dan menyesuaikan diri dengan perubahan tuntutan di tempat kerja, menurut laporan ini.

### C. Kinerja Karyawan (Y)

Pada ariable kinerja karyawan dalam kuesioner peneliti melampirkan 5 item pernyataan, mengenai temuan *outputnya* yaitu:

Tabel IV. 15  
Tabel Tanggapan Responden  
Selalu teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	7.5	7.5	7.5
	Tidak Setuju	3	7.5	7.5	15.0
	Netral	2	5.0	5.0	20.0
	Setuju	17	42.5	42.5	62.5
	Sangat Setuju	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah (2024)

Terdapat perbedaan pendapat yang terlihat dari jawaban mereka yang ingkat tentang ingkat ketelitian mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Hanya sebagian kecil individu yang mungkin kurang memperhatikan ketelitian dalam pekerjaan mereka. Tiga orang responden (7,5%) menyatakan sangat tidak setuju, sementara tiga orang lainnya (7,5%) tidak setuju. Ada pula dua responden (5%) yang memberikan jawaban netral, yang menunjukkan ketidakpastian atau mungkin mencerminkan bahwa ketelitian belum menjadi prioritas utama dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Namun, mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap pernyataan ini, dengan 17 responden (42,5%) yang setuju dan 15 responden (37,5%) yang sangat setuju. Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan menunjukkan tingkat ketelitian yang tinggi dalam melaksanakan tugas, yang mencerminkan sikap profesionalisme yang solid.

Tabel IV. 16

## Tabel Tanggapan Responden

Selalu memenuhi target kerja yang telah ditentukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	7.5	7.5	7.5
	Tidak Setuju	1	2.5	2.5	10.0
	Netral	10	25.0	25.0	35.0
	Setuju	14	35.0	35.0	70.0
	Sangat Setuju	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap kemampuan untuk selalu memenuhi target kerja yang telah ditentukan menunjukkan keragaman pandangan. Sebanyak 3 responden menyampaikan tanggapan sangat tidak setuju atau 7,5%, dan 1 responden yang memilih tidak setuju atau 2,5%. Hal ini menandakan adanya ebelum kecil individu yang mungkin menghadapi kendala dalam mencapai target kerja secara konsisten. Sebaliknya, 10 responden memberikan jawaban netral atau 25%, yang dapat diinterpretasikan sebagai indikasi bahwa mereka belum memiliki pengalaman konsisten atau keyakinan kuat terkait pencapaian target yang ditentukan. Dengan 14 responden menyatakan setuju (35% dari total) dan 12 responden menyatakan sangat setuju (30%), mayoritas jawaban yang diberikan adalah positif. Mayoritas responden menunjukkan dedikasi yang kuat terhadap tanggung jawab dan pola kerja yang terorganisir dengan baik, seperti yang terlihat dari kemampuan mereka untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan.

Tabel IV. 17

## Tabel Tanggapan Responden

Selalu menyelesaikan tugas sebelum batas waktu yang ditetapkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	7.5	7.5	7.5
	Tidak Setuju	2	5.0	5.0	12.5
	Netral	6	15.0	15.0	27.5
	Setuju	13	32.5	32.5	60.0
	Sangat Setuju	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah (2024)

Pendapat yang berbeda muncul dari hasil pernyataan yang meminta responden untuk menilai kemungkinan mereka menyelesaikan kegiatan pada tanggal jatuh tempo. Mungkin ada sebagian kecil responden yang mengalami kesulitan dalam mengatur waktu mereka atau menghadapi tantangan tertentu yang berdampak pada ketepatan waktu mereka, karena 3 responden (7,5%) menyatakan sangat tidak setuju dan 2 responden (5%) menyatakan tidak setuju. Sebanyak 6 responden memberikan jawaban netral atau 15%, yang mencerminkan sikap yang belum pasti atau situasi di mana penyelesaian tugas tepat waktu mungkin tidak selalu menjadi prioritas utama mereka. Tiga belas orang (atau 32,5% dari total) setuju, sementara enam belas orang (atau 40% dari total) sangat setuju. Sebagian besar jawaban yang diberikan adalah positif. Terbukti bahwa mayoritas karyawan sangat mahir dalam mengatur waktu mereka dan secara konsisten memenuhi atau melampaui tenggat waktu.

Tabel IV. 18  
Tabel Tanggapan Responden  
Selalu dapat mengatur waktu dengan baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	7.5	7.5	7.5
	Tidak Setuju	1	2.5	2.5	10.0
	Netral	2	5.0	5.0	15.0
	Setuju	18	45.0	45.0	60.0
	Sangat Setuju	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait kemampuan mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan secara efisien menunjukkan keberagaman pendapat. Tiga orang (atau 7,5% dari total) menyatakan sangat tidak setuju, sementara satu orang (atau 2,5% dari total) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan adanya sebagian kecil individu yang mungkin menghadapi tantangan dalam pengelolaan waktu yang optimal saat menyelesaikan pekerjaan. Sebanyak 2 responden memberikan jawaban netral atau 5%, yang dapat diinterpretasikan sebagai ketidakpastian atau situasi di mana mereka belum konsisten dalam menerapkan pengelolaan waktu yang efisien. Sebaliknya, mayoritas tanggapan responden cenderung positif. Dengan 18 orang setuju (45 persen) dan 16 orang sangat setuju (40 persen), jelas terlihat bahwa sebagian besar karyawan terampil dalam mengatur waktu mereka dengan baik.

Tabel IV. 19

## Tabel Tanggapan Responden

Selalu memiliki keterampilan yang memadai untuk memenuhi tuntutan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	7.5	7.5	7.5
	Tidak Setuju	1	2.5	2.5	10.0
	Netral	5	12.5	12.5	22.5
	Setuju	16	40.0	40.0	62.5
	Sangat Setuju	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah (2024)

Hal ini menunjukkan adanya keragaman pendapat berdasarkan hasil jawaban responden mengenai kemampuan yang dimiliki untuk memenuhi persyaratan pekerjaan. Satu orang responden tidak setuju dengan pernyataan tersebut (2,5%) dan tiga orang sangat tidak setuju (7,5%), yang menunjukkan bahwa mungkin ada sebagian kecil orang yang merasa kemampuannya tidak sesuai dengan persyaratan jabatan. Sebanyak lima orang (12,5%) menunjukkan sikap netral, yang mengindikasikan adanya ketidakpastian atau perasaan yang belum sepenuhnya mantap dalam menilai keahlian mereka. Sebagian besar responden, yakni tiga belas orang (40%), menyatakan setuju, sementara lima belas orang lainnya (37,5%) sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa percaya diri dengan kemampuan yang mereka miliki. Secara keseluruhan, ini mencerminkan bahwa organisasi berhasil menciptakan suasana atau menyediakan training yang mendukung pengembangan keterampilan dan kompetensi karyawan.

#### 4.2. Uji Kualitas Data

Tujuan utama dari evaluasi kualitas data adalah memastikan bahwa data yang diperoleh melalui instrumen penelitian memiliki tingkat keakuratan, konsistensi, dan relevansi yang tinggi. Untuk hasil analisis yang dapat dipercaya dan sah, data yang

diperoleh harus secara akurat mencerminkan apa yang sebenarnya terjadi; di sinilah uji kualitas data berperan.

#### 4.2.1. Uji Validitas

Tabel IV. 20  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r table	Sig	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,925	0.3044	0,000	Valid
	X1.2	0,935	0.3044	0,000	Valid
	X1.3	0,939	0.3044	0,000	Valid
	X1.4	0,935	0.3044	0,000	Valid
	X1.5	0,957	0.3044	0,000	Valid
Motivasi kerja (X2)	X2.1	0,871	0.3044	0,000	Valid
	X2.2	0,853	0.3044	0,001	Valid
	X2.3	0,872	0.3044	0,000	Valid
	X2.4	0,852	0.3044	0,000	Valid
	X2.5	0,902	0.3044	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,900	0.3044	0,000	Valid
	Y2	0,934	0.3044	0,000	Valid
	Y3	0,943	0.3044	0,000	Valid
	Y4	0,923	0.3044	0,000	Valid
	Y5	0,939	0.3044	0,000	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel IV.20 mengungkapkan bahwa variabel-variabel yang diuji, yakni Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y), semuanya memenuhi syarat sebagai data yang sah. Peneliti menerapkan tingkat signifikansi 0,05 sebagai batasan minimum, dengan nilai  $r$  sebesar 0,3044 sebagai acuan dalam pengujian. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh item terkait dengan disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) yang diberikan oleh responden melalui kuesioner, terbukti valid. Oleh karena itu, kuesioner ini dapat digunakan sebagai alat untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

#### 4.2.2. Uji Reliabilitas

Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk menunjukkan seberapa baik kuesioner mempertahankan jawabannya ketika diberikan beberapa kali. Untuk mengesampingkan kemungkinan adanya pengaruh yang tidak relevan atau acak terhadap hasil instrumen, uji reliabilitas ini sangat penting. Karena penggunaan skala *Likert* dan kebutuhan untuk menentukan apakah setiap item dalam variabel pernyataan adalah unidimensi atau tidak, *Cronbach's alpha* digunakan dalam uji reliabilitas untuk penelitian ini. Ketika *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0.5, kami mengatakan bahwa uji reliabilitas dapat diandalkan; ketika kurang dari 0.005, kami mengatakan bahwa variabel tersebut tidak dapat diandalkan.

Tabel IV. 21  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Tingkat Signifikan	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,965	0,50	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,919	0,50	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,959	0,50	Reliabel

Sumber: Data diolah (2024)

Pernyataan mengenai variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) telah terbukti konsisten dan dapat dipercaya berdasarkan data dalam tabel IV.21. Setiap elemen menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* yang lebih dari 0,5, yang menandakan bahwa instrumen tersebut dapat diandalkan dan sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini.

#### 4.3. Uji Asumsi Klasik

Untuk memverifikasi bahwa model regresi sesuai untuk analisis dan menghasilkan hasil estimasi yang dapat diandalkan dengan interpretasi yang tepat,

penelitian ini melakukan uji asumsi standar. Dalam penelitian ini, terdapat tiga uji utama yang digunakan untuk menguji asumsi, yaitu uji normality, uji multicollinearity, dan uji heteroscedasticity. Karena data penelitian ini bersifat cross-sectional-yaitu dikumpulkan dari kuesioner pada saat yang sama ketika data dikumpulkan-dan tidak berinteraksi dengan cara apa pun, para peneliti tidak menggunakan uji autokorelasi dalam uji asumsi klasik.

#### 4.3.1. Uji Normalitas

Agar data residual dari model regresi mengikuti distribusi normal, perlu dilakukan pengujian normalitas. Kondisi normalitas residual sangat krusial untuk kelancaran analisis regresi linier. Hal ini dikarenakan estimasi parameter yang optimal dan tidak bias hanya dapat diperoleh jika residual terdistribusi secara normal. Dalam penelitian ini, digunakan Kolmogorov-Smirnov test untuk memverifikasi apakah data tersebut memiliki distribusi normal.

Tabel IV. 22

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,05333970
Most Extreme Differences	Absolute	,154
	Positive	,154
	Negative	-,133
Test Statistic		,154
Asymp. Sig. (2-tailed)		,018 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilampirkan dalam table IV.22 didapati skor signifikansi 0,18 berlebih pada  $> 0,05$  bahwa bisa disimpulkan skor residual berputar secara normal. Sesuai dengan asas pemetaan ketetapan dalam uji normalitas yang dimana apabila skor sig  $> 0,05$  bahwa skor berputar secara normal atau dalam batas wajar, dan sebaliknya apabila skor sig  $< 0,05$  bahwa skor residual tak berputar normal.

#### 4.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengevaluasi apakah model regresi memenuhi syarat utama dalam analisis regresi linier—yaitu asumsi homogenitas varians residual—dilakukan pengujian terhadap heteroskedastisitas. Dalam hal ini, kami menggunakan uji *Glejser*, yang melibatkan pemetaan antara nilai absolut residual dan variabel independen untuk mengidentifikasi apakah terdapat pola dalam distribusi residual. Jika nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05 antara variabel independen dan residual absolut, maka uji *Glejser* tidak akan menunjukkan adanya masalah terkait heteroskedastisitas.

Tabel IV. 23

Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.425	.948		1.503	.141
	Disiplin Kerja (X1)	.115	.102	.410	1.123	.268
	Motivasi Kerja (X2)	-.124	.103	-.442	-1.209	.234

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel IV.23 memaparkan hasil analisis yang menunjukkan bahwa antara dua variabel yang diteliti, yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja, tidak ada pengaruh yang

signifikan satu sama lain. Nilai signifikansi untuk disiplin kerja tercatat sebesar 0,268, yang lebih tinggi dari batas signifikan 0,05. Hal yang sama juga terlihat pada variabel motivasi kerja dengan nilai signifikansi 0,234, yang juga lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki nilai signifikansi yang menunjukkan bahwa keduanya bersifat independen, yang berarti tidak ada hubungan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja. Temuan ini menggambarkan bahwa dalam konteks penelitian ini, kedua faktor tersebut tidak saling mempengaruhi secara langsung.

Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang kuat antara variabel-variabel tersebut dengan output yang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dalam model *regression* yang diterapkan. Selain itu, karena model *regression* yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan tanda-tanda adanya masalah *heteroskedasticity* yang berarti, analisis selanjutnya dapat dilanjutkan tanpa terkendala oleh masalah tersebut.

#### **4.3.3. Uji Multikolinearitas**

Untuk memastikan variabel-variabel *independen* dalam model regresi tidak berkorelasi tinggi, para peneliti melakukan uji multikolinieritas. Stabilitas estimasi parameter dapat terganggu oleh multikolinearitas yang tinggi, sehingga interpretasi temuan regresi menjadi tidak akurat. Dalam penelitian ini, peneliti memeriksa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* untuk memeriksa adanya multikolinieritas.

Multikolinearitas dalam model regresi dianggap tidak ada jika nilai *tolerance* melebihi 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Sebaliknya, adanya multikolinearitas terdeteksi jika nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan VIF lebih dari 10. Multikolinearitas merujuk pada kondisi di mana dua atau lebih variabel

independen dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sangat kuat. Tingginya multikolinearitas bisa menyebabkan masalah serius, seperti ketidakstabilan dalam estimasi koefisien regresi, yang dapat mengurangi ketepatan dan kemampuan interpretasi hasil analisis. Oleh karena itu, pemeriksaan dan penanganan multikolinearitas dalam model regresi sangat penting untuk memastikan validitas dan keandalan estimasi yang diperoleh. Uji multikolinearitas merupakan langkah krusial untuk memastikan hasil analisis regresi tidak terdistorsi atau tidak efisien. Hasil dari uji multikolinearitas yang dilakukan pada data penelitian ini menunjukkan angka tolerance dan VIF yang harus dianalisis lebih lanjut untuk mengidentifikasi potensi multikolinearitas dalam model yang digunakan:

Tabel IV. 24  
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.720	1.331		.541	.592		
Disiplin Kerja (X1)	.605	.144	.597	4.203	.000	.195	5.134
Motivasi Kerja (X2)	.357	.144	.351	2.472	.018	.195	5.134

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah (2024)

Analisis terhadap multikolinearitas yang disajikan dalam Tabel IV.24 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel independen (disiplin kerja dan motivasi kerja) lebih besar dari 0,10, yakni 0,195. Di sisi lain, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk kedua variabel, yaitu disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2), berada di bawah nilai batas 10,00, dengan angka masing-masing sebesar

5,134. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas pada model regresi yang diuji, mengingat nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang lebih rendah dari 10,00.

#### 4.3.4. Analisis Linier Berganda

Studi ini menggunakan pendekatan multiple linear regression untuk menyelidiki keterkaitan antara dua atau lebih variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Metode ini bertujuan untuk memahami sejauh mana variabel-variabel bebas berperan dalam mempengaruhi variabel terikat yang menjadi fokus utama penelitian. Dalam penerapan multiple linear regression, hubungan antara variabel terikat dan bebas dijabarkan melalui persamaan matematis, yaitu  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ . Persamaan ini menunjukkan bahwa variabel terikat Y dipengaruhi oleh dua variabel bebas, X1 dan X2, sementara e menggambarkan kesalahan atau sisa yang tidak dapat dijelaskan oleh model. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat mengukur kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variasi dalam variabel terikat, serta memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan dan interaksi antar variabel tersebut.

Koefisien b1 dan b2 dalam regresi memiliki peran yang sangat penting dalam mengukur dampak yang ditimbulkan oleh setiap variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat. Angka koefisien tersebut menunjukkan seberapa besar kontribusi setiap variabel bebas dalam menjelaskan perbedaan yang terjadi pada variabel terikat.

Di sisi lain, konstanta yang dilambangkan dengan simbol a menggambarkan nilai dari variabel dependen (Y) ketika semua variabel independen dalam model berada pada nilai nol. Sementara itu, komponen galat yang digambarkan dengan simbol e mencakup semua faktor yang tidak dapat dijelaskan atau diprediksi oleh model regresi tersebut, yang bisa mencakup variabel-variabel lain yang berpotensi memengaruhi

hasil namun tidak dimasukkan dalam analisis. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk melakukan analisis dan pengukuran terhadap dampak simultan dari sejumlah variabel independen terhadap variabel dependen. Pendekatan tersebut memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika hubungan antar variabel yang saling terkait. Dengan demikian, peneliti dapat mengidentifikasi faktor-faktor penting yang memiliki pengaruh signifikan terhadap hasil yang diinginkan, serta memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai mekanisme yang berlangsung dalam suatu sistem. Analisis regresi linier berganda memberikan hasil sebagai berikut:

Tabel IV. 25  
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.720	1.331		.541	.592
	Disiplin Kerja (X1)	.605	.144	.597	4.203	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.357	.144	.351	2.472	.018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan table IV.25 diatas dapat disusun kemiripannya yaitu:

$$Y = 0,720 + 0,605 \text{ Disiplin Kerja (X1)} + 0,357 \text{ Motivasi Kerja (X2)} + e$$

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa angka 0,720 menunjukkan nilai konstanta atau titik di mana faktor lain seperti disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak dapat berubah tanpa adanya variabel independen yang mempengaruhi. Nilai kinerja karyawan tetap 0,720 ketika variabel-variabel independen seperti disiplin kerja dan motivasi kerja dianggap konstan, yang tercermin dari nilai konstanta sebesar 0,720.

Adapun untuk  $b_1$  skor koefisien regresi  $X_1$  besarnya 0,605 memastikan bahwa faktor disiplin kerja memiliki dampak positif atas kinerja karyawan yang bermakna tiap-tiap pertumbuhan satuannya faktor disiplin kerja bahwa memengaruhi kinerja karyawan besarnya 0,605 melalui dugaan maka faktor lainnya yang tidak teliti dalam penelitian. Sedangkan untuk  $b_2$  skor dari koefisien regresi  $X_2$  besarnya 0,357 memastikan bahwa faktor motivasi kerja memiliki dampak positif atas kinerja karyawan yang bermakna tiap-tiap pertumbuhan satuannya faktor disiplin kerja bahwa memengaruhi kinerja karyawan besarnya 0,357 melalui dugaan, maka faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **4.4. Pengujian Hipotesis**

Dalam studi ini, pendekatan analisis menggunakan regresi linier berganda diterapkan untuk menguji berbagai asumsi yang mendasari hubungan antar variabel. Fokus utama dari analisis ini adalah untuk mengukur pengaruh yang diberikan oleh variabel independen, yaitu  $X_1$  dan  $X_2$ , terhadap variabel dependen  $Y$ . Dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS versi 23.0, analisis ini berupaya untuk menguji serta memastikan kebenaran klaim yang tercantum dalam hipotesis penelitian. Langkah ini memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai interaksi antar variabel, sekaligus memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan yang lebih sah dan relevan mengenai fenomena yang diteliti. Pengujian hipotesis dilakukan untuk menentukan validitasnya, dengan hipotesis dianggap sah jika hasil analisis mendukungnya. Sebaliknya, hipotesis akan dianggap tidak terverifikasi apabila analisis tidak mendukungnya.

#### 4.4.1. Uji t

Untuk mengevaluasi apakah variabel independen memberikan dampak yang signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi, kami melakukan pengujian terhadap hipotesis nol dengan menggunakan uji *t*. Kami kemudian menerapkan rumus untuk menghitung nilai *t-table*:

$$t \text{ table} = t (\alpha/2 ; n-k-1) = ( 0,05/2 ; 40-2-1) = (0,025;37) = 2,026$$

Asas dugaan hipotesis pada uji *t* yaitu:

H1 = Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Halim Padana Indonesia Jakarta

H2 = Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Halim Padana Indonesia Jakarta

Berikut adalah hasil analisis uji *t* parsial yaitu:

Tabel IV. 26

Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji *t* )

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.720	1.331		.541	.592
	Disiplin Kerja (X1)	.605	.144	.597	4.203	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.357	.144	.351	2.472	.018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis uji *t* pada table IV.26 diatas maka:

##### 1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

H1 diterima, menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Halim Padana Indonesia Jakarta, karena nilai sig

untuk pengaruh X1 terhadap Y sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $4,203 > t$  tabel 2,026.

## 2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Pengaruh X2 terhadap Y memiliki nilai sig  $0,018 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,472 > t$  tabel 2,026 sehingga mendukung H2. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Halim Padana Indonesia Jakarta.

### 4.4.2. Uji F

Ketika menguji adanya pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), maka digunakan uji F. Jika semua koefisien regresi variabel independen bernilai nol secara simultan, maka hipotesis nol dapat dibuktikan, dan uji F dapat dilakukan. F tabel dapat dihitung sebagai berikut:  $F_{\text{tabel}} = F(k; n-k) = F(2; 40-2) = F(2; 38) = 3,245$ , di mana F adalah hipotesis yang ditegaskan dalam uji F, dan k adalah jumlah observasi:

H3 = Motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki dampak pada kinerja karyawan PT Halim Padana Indonesia Jakarta secara bersamaan.

Tabel IV. 27  
Hasil Analisis Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	967.968	2	483.984	108.905	.000 <sup>b</sup>
	Residual	164.432	37	4.444		
	Total	1132.400	39			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H3 diterima, yang berarti disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Halim Padana Indonesia Jakarta. Hasil penelitian ini didukung oleh uji t yang tercantum pada Tabel IV.27, yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh simultan antara variabel independen (X1 dan X2) dan variabel dependen (Y) adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan simultan antara variabel-variabel tersebut signifikan secara statistik. Selain itu, nilai F hitung sebesar 108,905 yang lebih besar daripada F tabel 3,245 semakin menguatkan temuan ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, menegaskan bahwa kedua faktor tersebut saling berperan dalam meningkatkan kinerja di perusahaan yang diteliti. Hal ini menegaskan bahwa keduanya memegang peranan yang penting dalam pencapaian kinerja yang optimal dalam lingkungan organisasi.

#### **4.5. Uji Koefisien Determinasi**

Dalam analisis regresi, pengujian *coefficient of determination* memiliki peranan penting untuk menilai seberapa besar variabel independen, seperti X1, X2, atau lebih, dapat menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen (Y). Koefisien ini menggambarkan kekuatan hubungan antara variabel independen dan dependen, dengan nilai yang berada dalam kisaran antara 0 hingga 1. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi, semakin baik model regresi dalam menggambarkan pergerakan atau fluktuasi variabel dependen berdasarkan pengaruh dari variabel independen yang diuji. Sebaliknya, nilai yang lebih rendah menunjukkan bahwa model tersebut

memiliki daya jelajah yang terbatas, dan mungkin terdapat faktor lain yang perlu diperhitungkan untuk meningkatkan akurasi prediksi.

#### 4.5.1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel IV. 28

Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients <sup>a</sup>								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partia l	Part
1 (Constant)	.720	1.331		.541	.592			
Disiplin Kerja (X1)	.605	.144	.597	4.203	.000	.911	.568	.263
Motivasi Kerja (X2)	.357	.144	.351	2.472	.018	.886	.377	.155

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan table IV.28 hasil uji koefisien determinasi parsial dapat dihitung dengan cara mengalikan angka pada kolom Beta dan kolom Zero-order sehingga akan diperoleh hasil bahwasannya variabel independen (X1 dan X2) dapat menjelaskan variabel dependen (Y).

Tabel IV. 29

Hasil Hitung Koefisien Determinasi Parsial

Variabel	Unstanddardized Coefficients Beta x Correlation Zero-order	Jumlah	Persentase (%)
Disiplin Kerja (X1)	0,597 X 0,911	0,543867	54,3867%
Motivasi Kerja (X2)	0,351 X 0,886	0,310986	31,0986%
Total		0,854853	85,4853%

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan pada table IV.29 hasil jumlah nilai variabel  $X1 = 0,543867 >$  jumlah nilai variabel  $X2 = 0,310986$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen Disiplin Kerja ( $X1$ ) diyakini dapat memiliki kemampuan lebih besar secara parsial atau terpisah dalam menjelaskan variabel dependen Kinerja Karyawan ( $Y$ ) secara individual dalam model regresi.

#### 4.5.2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Uji untuk menentukan sejauh mana variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen biasanya dilakukan dengan menggunakan *coefficient of determination*, yang lebih dikenal dengan istilah R-square. Jika nilai R-square mendekati 1, ini menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang besar dalam menjelaskan variabel dependen secara bersamaan. Sebaliknya, jika nilai R-square mendekati 0, ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen secara bersamaan sangatlah kecil.

Tabel IV. 30

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 <sup>a</sup>	.855	.847	2.10811

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil pengolahan data pada tabel IV.30 menunjukkan bahwa koefisien R-Square mencapai angka 0,855, yang setara dengan 85%. Ini berarti bahwa baik *work discipline* maupun *work incentives* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan. Namun variabel lain yang tidak dibahas di sini menyumbang 15% sisanya.

#### 4.6. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil penelitian merupakan proses menganalisis serta menginterpretasikan temuan-temuan penelitian yang melibatkan penjelasan, analisis, dan interpretasi dari data yang dikumpulkan serta menjawab pernyataan penelitian yang terkait. Metode-metode seperti analisis regresi, uji asumsi klasik, uji determinasi, dan temuan-temuan diskusi akan dibahas dalam sub-bab ini, beserta hubungannya dengan data penelitian.

Mencari tahu bagaimana tingkat motivasi dan disiplin pekerja PT Halim Padana Indoensia mempengaruhi produktivitas mereka adalah kekuatan pendorong di balik penelitian ini. Berdasarkan pengujian yang sudah dilakukan, diraih temuan yang memastikan diterima dari setiap hipotesis yang diajukan. Pembahasannya satu persatu atas tiap-tiap dugaan dikaji dalam paragraph selanjutnya.

##### 4.6.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Halim Padana Indonesia

Berdasarkan analisis statistik yang dilakukan, nilai  $t$  hitung tercatat sebesar 4,203, lebih tinggi dari  $t$  tabel yang hanya 2,026. Selain itu, hasil uji signifikansi menunjukkan nilai 0,000, yang jauh lebih kecil dari ambang batas kritis 0,05. Hal ini memberikan bukti yang jelas bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, yang menunjukkan bahwa *work discipline* memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tingkat *work discipline* yang tinggi adalah faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan dalam organisasi, yang pada gilirannya akan berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Hasil ini menekankan pentingnya pengelolaan *work discipline* untuk memperbaiki kinerja individu dan tim

di tempat kerja. Pengaruh positif yang ditemukan memperkuat argumen bagi pengelola sumber daya manusia untuk lebih fokus pada peningkatan *work discipline* guna mendorong peningkatan kinerja di lingkungan kerja. Hal ini menegaskan bahwa tingkat kedisiplinan dalam bekerja secara langsung berkontribusi terhadap pencapaian hasil kerja yang optimal.

Disiplin kerja berperan penting dalam membangun keteraturan dan konsistensi di tempat kerja. Memenuhi tenggat waktu secara konsisten sambil menjunjung tinggi standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan adalah ciri khas tenaga kerja yang disiplin. Dengan kedisiplinan, waktu dan sumber daya dapat dimanfaatkan secara efisien, sehingga peluang terjadinya kesalahan atau penundaan dapat diminimalkan.

Nilai  $t$  yang tinggi mengindikasikan bahwa disiplin kerja secara signifikan berdampak pada peningkatan kinerja, meskipun hanya memberikan kontribusi yang kecil. Kapasitas disiplin kerja untuk membangun rutinitas yang teratur memungkinkan hal ini terjadi, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas. Selain itu, disiplin mendorong terciptanya tempat kerja yang efisien di mana akuntabilitas pribadi atas tugas-tugasnya ditegakkan dengan lebih baik.

Ada hubungan yang jelas dan stabil antara tingkat disiplin kerja dengan hasil kinerja, yang dapat dilihat dari hasil analisis statistik dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari nilai batas 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja berperan besar dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja, baik secara individu maupun tim. Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa *work discipline* memegang peranan penting dalam mendukung tercapainya hasil kerja yang lebih baik dan lebih produktif.

Studi ini konsisten dengan hasil-hasil yang ditemukan dalam penelitian-penelitian sebelumnya. Sebagai ilustrasi, riset yang dilakukan oleh (Abidin &

Sasongko, 2022) mengungkapkan bahwa *work discipline* memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini dapat dilihat dari analisis statistik yang menunjukkan nilai *t-hit* lebih besar dibandingkan dengan *t-table*, serta nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05. Ini menunjukkan bahwa *work discipline* memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai, yang juga telah dibuktikan dalam berbagai studi sebelumnya. Hubungan antara kedua faktor tersebut menyoroti pentingnya penerapan disiplin yang efektif di lingkungan kerja untuk memperoleh kinerja yang optimal. Ini menggarisbawahi bahwa komitmen terhadap pekerjaan adalah faktor utama dalam mencapai sasaran organisasi. Namun, penelitian ini memiliki keunggulan dengan pendekatannya yang menyeluruh dalam mengevaluasi dampak tersebut, memberikan bukti empiris yang kokoh mengenai betapa strategisnya penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus membina lingkungan kerja yang disiplin dengan menerapkan standar yang konsisten, memberikan pengawasan yang adil, dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan disiplin yang kuat. Pendekatan ini diharapkan dapat membantu karyawan untuk berkontribusi lebih besar terhadap keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

#### **4.6.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Halim Padana Indonesia**

Semangat dan antusiasme karyawan memiliki pengaruh besar terhadap seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka. Bukti untuk hal ini dapat dilihat dari hasil uji hipotesis, di mana nilai *t-value* sebesar 2,472, secara signifikan lebih rendah dari batas 0,05, dan secara signifikan lebih tinggi dari nilai *t-tabel* sebesar

2,026. Tingkat motivasi intrinsik karyawan merupakan prediktor yang kuat bagi produktivitas mereka di tempat kerja.

Nilai  $t$  hitung yang lebih besar dari  $t$  tabel menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja bukan sekadar hubungan lemah. Motivasi membantu karyawan untuk tetap berkomitmen terhadap tujuan organisasi, beradaptasi dengan perubahan, dan menjaga efektivitas dalam bekerja. Karyawan yang termotivasi juga memiliki kecenderungan lebih besar untuk bertanggung jawab atas hasil kerja mereka, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas.

Nilai signifikansi sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil dari 0,05, menguatkan kesimpulan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bersifat kuat dan relevan. Dengan adanya motivasi yang cukup, karyawan lebih mampu mengatur waktu, memprioritaskan tugas, dan menghadirkan hasil kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan. Tanpa motivasi, kinerja karyawan berpotensi menurun karena kurangnya dorongan untuk memenuhi atau melampaui target yang ditetapkan.

Berdasarkan studi yang dilakukan oleh (Christian & Kurniawan, 2021) yang sejalan dengan hasil temuan kami, motivasi kerja secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap performa karyawan. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa apabila individu memiliki *motivation* yang kuat untuk melaksanakan tugas dengan maksimal, maka hasil kerja mereka cenderung lebih optimal. Ketika pekerja antusias dengan pekerjaan mereka, mereka jauh lebih produktif. Dengan demikian, tingkat motivasi karyawan PT Halim Padana Indonesia Jakarta yang tinggi secara signifikan mempengaruhi produktivitas.

### **4.6.3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

#### **Karyawan PT Halim Padana Indonesia**

Dalam penelitian ini, hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. Angka signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang jauh lebih kecil dari nilai ambang batas 0,05, menegaskan bahwa keduanya memiliki pengaruh yang kuat dan relevan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, nilai F hitung yang sebesar 108,905 jauh lebih tinggi dibandingkan dengan nilai F tabel yang hanya 3,245, semakin memperjelas adanya hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki peranan besar dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas individu di dalam organisasi, yang pada akhirnya berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini juga sejalan dengan analisis yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja, meskipun berperan secara terpisah, masing-masing memiliki dampak yang signifikan dan tidak bisa dipandang saling bergantung, namun keduanya memiliki kontribusi yang sama penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang saling mendukung dan memainkan peran yang krusial dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja dalam sebuah organisasi.

Lebih spesifik lagi, disiplin kerja membantu menetapkan norma-norma dan memastikan bahwa setiap orang mengikutinya. Pekerja yang mempraktikkan pengendalian diri lebih mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu, dengan lebih sedikit kesalahan, dan dengan lebih banyak konsistensi. Sementara itu, motivasi kerja mendorong karyawan untuk bersemangat dalam mencapai target,

mempertahankan dedikasi tinggi, dan melibatkan diri secara emosional dalam pekerjaan. Ketika kedua komponen ini berjalan bersamaan, kinerja karyawan meningkat secara substansial, menciptakan hasil yang sesuai dengan ekspektasi perusahaan.

Terdapat hubungan yang kuat dan saling mendukung antara kedisiplinan kerja dengan motivasi dalam mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, yang terlihat dari hasil perhitungan  $F$  yang jauh melampaui  $F$  tabel. Hubungan ini memiliki signifikansi statistik yang tinggi dan relevansi praktis di dunia kerja, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Tingkat kedisiplinan serta dorongan dalam bekerja mempengaruhi hasil kerja karyawan secara bersamaan, sebagaimana ditemukan dalam penelitian ini (Arisanti et al., 2019). Pengaruh antara kedisiplinan kerja dan *work motivation* terhadap *employee performance* sangat terlihat dari temuan ini.

Dengan mempertimbangkan temuan ini, perusahaan PT Halim Padana Indonesia Jakarta dapat mengambil langkah strategis untuk terus meningkatkan disiplin kerja melalui penerapan aturan yang jelas dan adil, serta meningkatkan motivasi kerja melalui program insentif, penghargaan, dan peluang pengembangan karir. Pendekatan yang terintegrasi ini tidak hanya akan memperkuat kinerja karyawan tetapi juga memastikan keberlanjutan kesuksesan perusahaan di tengah persaingan yang semakin ketat.

#### **4.7. Implikasi Penelitian**

Manajemen sumber daya manusia dan manajemen organisasi, khususnya di PT Halim Padana Indonesia, dapat mengambil manfaat dari wawasan teoritis dan praktis yang diberikan oleh penelitian ini. Di bawah ini adalah penjelasan yang lebih mendalam mengenai implikasi penelitian ini:

## 1. Implikasi Teoretis

Hubungan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan menjadi lebih baik dipahami berkat penelitian ini. Temuan ini mendukung dan memperluas teori-teori sebelumnya, yang menyatakan bahwa kedisiplinan dan motivasi kerja merupakan elemen kunci dalam menciptakan produktivitas yang berkelanjutan.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa pendekatan strategis terhadap pengelolaan kedua variabel ini dapat memberikan dampak signifikan pada keberhasilan operasional perusahaan, sehingga memperkuat validitas teori manajemen yang berorientasi pada efisiensi dan efektivitas kerja.

## 2. Implikasi Praktis

### a. Pengelolaan Disiplin Kerja

Temuan ini menekankan pentingnya kedisiplinan sebagai pilar utama dalam menjaga stabilitas operasional perusahaan. Oleh karena itu, PT Halim Padana Indonesia dapat mengembangkan kebijakan internal yang lebih adaptif, seperti penerapan sistem penghargaan untuk karyawan yang menunjukkan tingkat disiplin tinggi atau pemberian pelatihan yang fokus pada penguatan budaya disiplin.

### b. Peningkatan Motivasi Kerja

Motivasi karyawan adalah kunci utama dalam meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Berdasarkan temuan ini, perusahaan dapat menciptakan taktik untuk memotivasi karyawan mereka, seperti menawarkan insentif, mengakui upaya mereka, dan memberi penghargaan atas keberhasilan mereka. Selain itu, perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung agar karyawan merasa lebih terlibat dan termotivasi.

### c. Pengelolaan Kinerja Karyawan

Baik faktor intrinsik, seperti bakat, maupun faktor ekstrinsik, seperti motivasi dan disiplin, berperan dalam menentukan kinerja puncak perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perlu mengintegrasikan kedua faktor ini dalam sistem pengelolaan sumber daya manusia untuk memastikan pencapaian target organisasi yang berkelanjutan.

#### **4.8. Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari bahwa penelitiannya tak sepenuhnya sempurna tanpa kekurangan, kelemahan, serta keterbatasan yang terjadi dalam melaksanakan penelitiannya, peneliti menghadapi sejumlah keterbatasannya yang bisa memengaruhi temuan penelitian yang dilaksanakannya, adapun keterbatasannya diantaranya:

1. **Keterbatasan Waktu**

Penelitian dilakukan dalam rentang waktu yang terbatas, sehingga hanya mampu menggambarkan situasi pada periode tertentu. Penelitian ini tidak dapat mencakup perkembangan disiplin kerja, motivasi, dan kinerja di masa yang akan datang. Apabila penelitian ini dilakukan dalam periode yang lebih lama, besar kemungkinan temuan yang diperoleh akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai keterkaitan antara variabel-variabel tersebut.

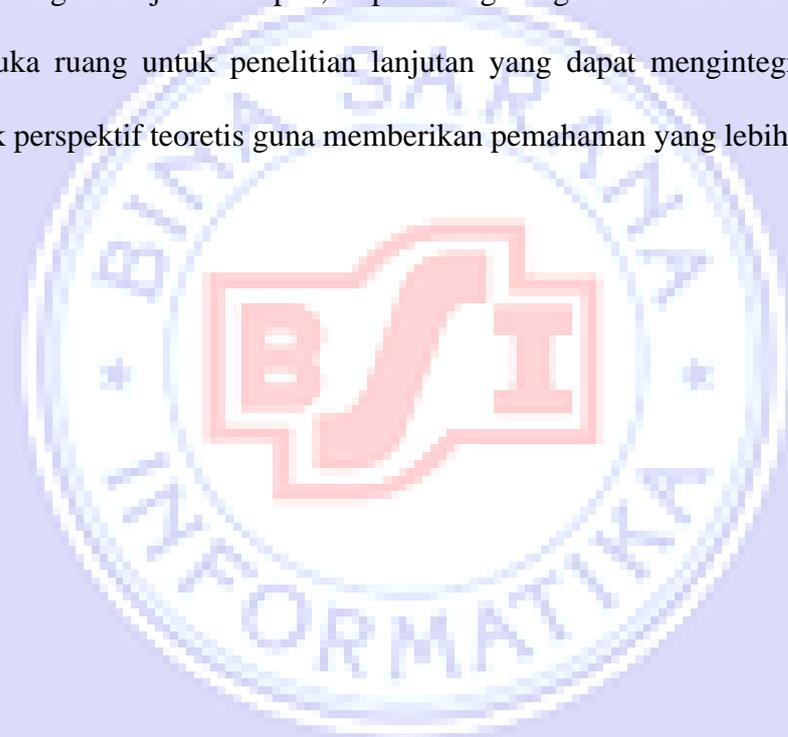
2. **Keterbatasan Sampel**

Sampel dalam penelitian ini hanya mencakup karyawan PT Halim Padana Indonesia, sehingga temuan yang dihasilkan mungkin kurang dapat digeneralisasikan ke perusahaan lain atau sektor industri yang berbeda. Selain itu, ukuran sampel yang relatif kecil dapat membatasi variasi data yang diperoleh, sehingga belum sepenuhnya mencerminkan populasi secara keseluruhan.

Penelitian di masa depan bisa melibatkan sampel yang lebih besar untuk memperoleh hasil yang lebih aplikatif dan relevan di berbagai situasi.

### 3. Keterbatasan Teori-teori

Penelitian ini berfokus pada keterkaitan antara disiplin dalam pekerjaan, motivasi, serta hasil kinerja yang dicapai. Namun, keterbatasan dalam eksplorasi teori-teori tambahan, seperti teori terkait kepemimpinan, budaya organisasi, atau keseimbangan kerja-kehidupan, dapat mengurangi kedalaman analisis. Hal ini membuka ruang untuk penelitian lanjutan yang dapat mengintegrasikan lebih banyak perspektif teoretis guna memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh.



**UNIVERSITAS**

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 1.7 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis yang telah dipaparkan sebelumnya pada penelitian mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Halim Padana Indonesia, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Halim Padana Indonesia Jakarta.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Halim Padana Indonesia Jakarta.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Halim Padana Indonesia Jakarta.

#### 5.2. Saran

Berikut saran yang diberikan:

1. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengulas tentang pengelolaan sumber daya manusia di sektor layanan serta memberikan pemahaman yang lebih mendalam kepada pembaca mengenai signifikansi motivation dan work discipline dalam meningkatkan performa karyawan.
2. Untuk memperluas cakupan penelitian di masa depan, disarankan agar karakteristik lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja

juga disertakan. Selain itu, peneliti berikutnya dapat melibatkan lebih banyak responden dari berbagai cabang atau perusahaan lain untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian serta memadukan pendekatan kuantitatif dengan kualitatif agar data yang diperoleh lebih mendalam.

3. Bagi karyawan, diharapkan mereka terus meningkatkan kedisiplinan dan motivasi kerja dengan mengelola waktu secara efektif, menjaga semangat kerja meski menghadapi tantangan, serta berupaya mengembangkan keterampilan melalui pelatihan yang disediakan perusahaan. Karyawan juga dapat menyampaikan aspirasi atau kebutuhan kepada manajemen secara konstruktif untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung.
4. Bagi PT Halim Padana Indonesia Jakarta, perusahaan dapat meningkatkan program pelatihan untuk mendukung pengembangan keterampilan karyawan dan menerapkan sistem penghargaan yang adil, seperti insentif bagi karyawan berprestasi, guna mendorong motivasi dan kedisiplinan. Satu hal lagi yang dapat dilakukan untuk membuat kantor menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja adalah dengan meningkatkan jalur komunikasi antara manajemen atas dan staf. Penelitian ini diyakini dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan, memajukan organisasi secara keseluruhan, dan memajukan pengetahuan ilmiah dengan mempertimbangkan saran-saran ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2), 85–92.  
<https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i2.632>
- Abidin, A. Z., & Sasongko, R. C. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Linknet Cabang Tangerang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 194–207.  
<https://doi.org/10.46306/vls.v2i1.91>
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101.  
<https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113–125.  
<https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.283>
- Darma, B. (n.d.). *STATISTIKA PENELITIAN MENGGUNAKAN SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R<sup>2</sup>)*. GUEPEDIA.  
<https://books.google.co.id/books?id=acpLEAAAQBAJ>
- Fauzi, A., & dkk. (2022). Metodologi Penelitian. In Suparyanto dan Rosad (2015).
- Harry Mardika, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Tri Penamas. *Jurnal Akuntansi Barelang*, 6(2), 69–75. <https://doi.org/10.33884/jab.v6i2.5599>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130.  
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Murtadho, M. S. (2021). Analisis Kompensasi, Kesehatan, Dan Keselamatan Kerja

Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv Nsr Ac Mobil Sidoarjo. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.

Nurhayati, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Blantika: Multidisciplinary Journal*, 2(5), 533–543. <https://doi.org/10.57096/blantika.v2i5.142>

Pandawangi.S. (2021). Metodologi Penelitian. *Journal Information*, 4, 1–5.

Prasetyo, D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Jasa Surveyor Kadaster Berlisensi (Kjskb) Ihsan Pakaya Sampit. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 57–62. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/626>

Silmi. (2020). Metode Penelitian. Bab III Metoda Penelitian, Bab iii me, 1–9.

Sugiyono. (2019). Desain Penelitian, Hipotesis, Definisi-Oprasional, Analisa Data. Sugiono, 45–66.

Wahyuni. (2019). Pengertian skala likert. Bab III Metoda Penelitian, Bab iii me, 1–9.

Yuliawati, E., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 52–60.

Yusuff, A. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai. Penerbit NEM. <https://books.google.co.id/books?id=dUnfEAAAQBAJ>

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### I. Biodata Mahasiswa

NIM : 64207050  
Nama Lengkap : Palahudin  
Tempat/Tanggal Lahir : Bogor, 12 Juli 1999  
Alamat Lengkap : Jl. Dewi Sartika Gg. Setia Kawan RT 004  
RW 002 Kel. Cawang Kramat Jati Jakarta Timur

### II. Pendidikan

- a. Formal
1. SD Negeri 01 Cibening
  2. SMP Al-Ijtihad Cimayang
  3. SMAN 1 Pamijahan

### III. Riwayat Pengalaman Berorganisasi/Pekerjaan

1. Admin PT. Bumi Sentosa Dwi Agung
2. Kepala Toko Ponsel IB Gadget



Jakarta, 6 Januari 2025

**Palahudin**



## PT. HALIM PADANA INDONESIA

GENERAL TRADING SUPPLIER & EXPORT - IMPORT

JL. Raya Halim Perdana Kusuma No. 1 Makasar, Jakarta Timur, Indonesia 13650  
Website : [www.halimpadanaIndonesia.com](http://www.halimpadanaIndonesia.com) - Telp: (021) 22802521

### SURAT KETERANGAN PKL

Nomor: 0035/MRKT/V/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Safrizal B, Alwy

Jabatan : Komisaris

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa dengan data sebagai berikut:

Nama : Palahudin

NIM : 64207050

Program Studi : Manajemen

Bahwa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan Praktek Kerja Lapangan (PKL) sebagai team marketing di PT. Halim Padana Indoneisa selama 3 bulan sejak tanggal 26 Februari 2024 sampai dengan 28 Mei 2024. Dan pada saat surat ini dikeluarkan yang bersangkutan telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 31 Mei 2024  
Yang Membuat pernyataan,



## BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME

SKRIPSI\_PALAHUDIN

ORIGINALITY REPORT

**20%**

SIMILARITY INDEX

**18%**

INTERNET SOURCES

**12%**

PUBLICATIONS

**8%**

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	<b>123dok.com</b> Internet Source	1%
2	<b>Submitted to Universitas Negeri Jakarta</b> Student Paper	1%
3	<b>repository.ub.ac.id</b> Internet Source	1%
4	<b>core.ac.uk</b> Internet Source	1%
5	<b>text-id.123dok.com</b> Internet Source	<1%
6	<b>Submitted to Universitas Putera Batam</b> Student Paper	<1%
7	<b>repository.umsu.ac.id</b> Internet Source	<1%
8	<b>eprints.uny.ac.id</b> Internet Source	<1%
9	<b>repository.uin-suska.ac.id</b> Internet Source	<1%

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai sasaran strategisnya, terutama dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Kualitas tersebut tidak hanya mencakup keahlian teknis, tetapi juga mencakup kompetensi, komitmen, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan yang terus-menerus dalam dunia kerja. Karyawan yang kompeten menjadi aset utama perusahaan dalam menciptakan keunggulan kompetitif, baik melalui inovasi maupun peningkatan efisiensi operasional. Oleh karena itu, alokasi sumber daya untuk meningkatkan kualitas karyawan, termasuk melalui program *training*, manajemen bakat, dan pembentukan lingkungan kerja yang positif, sangat penting untuk menjaga posisi kompetitif perusahaan agar tetap unggul di pasar yang senantiasa berubah.

. Kinerja karyawan merupakan hal yang krusial karena menunjukkan seberapa baik perusahaan menjalankan tugasnya. Banyak elemen yang berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan dalam jangka waktu tertentu, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja ini. Berhasil menyelesaikan tugas tertentu disebut kinerja, dan hasilnya bergantung pada kemampuan, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang dihabiskan (Yuliawati & Oktavianti, 2024). Meskipun demikian, hasil akhir bukan satu-satunya cara untuk mengukur kinerja, tetapi juga seberapa baik seseorang menyelesaikan tugas-tugasnya dan tepat waktu. Dengan demikian, untuk mencapai

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Deskripsi Konseptual

Penelitian ini menyertakan uraian konseptual serta gagasan teoritis lain yang relevan dengan topik yang dibahas. Penyertaan deskripsi konseptual diharapkan dapat memberikan kontribusi penting dalam penyusunan skripsi ini. Tinjauan teori dalam penelitian ini akan mengulas mengenai performa pegawai yang berhubungan dengan kedisiplinan serta dorongan dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan, variabel dalam penelitian ini dapat dikelompokkan seperti berikut:

1. Variabel Independen: Dengan kata lain, variabel yang tidak terhubung satu sama lain. Ketika satu variabel memiliki efek pada variabel lainnya, kita mengatakan bahwa kedua variabel tersebut independen. Variabel ini dikenal sebagai variabel *independen* dalam penelitian. Variabel inilah yang diubah oleh peneliti untuk mengamati bagaimana pengaruhnya terhadap hasil penelitian.
2. Variabel *Dependen*: Dalam penelitian ini, variabel yang biasanya dikenal dengan istilah variabel dependen, adalah variabel yang dipakai oleh peneliti untuk mengukur efek serta hasil yang timbul akibat pengaruh dari variabel independen.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keterkaitan antara variabel yang saling memengaruhi, yaitu variabel yang bergantung dan tidak bergantung, melalui pendekatan kuantitatif dengan metode kausal. Dalam konteks penelitian ini, hanya

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2010), memerlukan desain yang terstruktur dan sistematis untuk mengarahkan jalannya proses dari awal hingga akhir. Untuk menjawab pertanyaan penelitian secara efisien, desain penelitian berfungsi sebagai peta jalan untuk menentukan metodologi, taktik, dan proses yang akan digunakan untuk mengumpulkan, memproses, dan memahami data. Peneliti memanfaatkan desain penelitian untuk memastikan bahwa informasi yang diperoleh akurat, teknik pengumpulan data sesuai, dan hasil yang dapat diandalkan (Fauzi & dkk, 2022).

Menggunakan *stratified random sampling* sebagai komponen dari metode probabilitas, penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan desain asosiatif kausal untuk mengambil sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Pemilihan metode ini didasarkan pada relevansinya dengan fokus penelitian, sehingga diharapkan mampu menjawab pertanyaan penelitian secara komprehensif. Metode kuantitatif dirancang untuk memberikan jawaban yang sistematis terhadap pertanyaan penelitian, dengan hasil yang bersifat generalisasi, terlepas dari batasan konteks seperti waktu atau tempat tertentu. Pendekatan ini membutuhkan tingkat ketelitian tinggi dalam mengamati dan menganalisis variabel yang menjadi perhatian utama penelitian. Sugiyono (2020:16) menyatakan bahwa metode kuantitatif berdasarkan pada filosofi positivisme dan digunakan untuk menganalisis sampel tertentu. Angka, yang mewakili hasil pengukuran variabel,

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil Penelitian

##### 4.1.1. Karakteristik Responden

Orang-orang yang bekerja di PT Halim Padana Indonesia di Jakarta, dengan usia rata-rata antara 20 hingga 60 tahun, adalah fokus dari penelitian ini. Kami membagi atribut responden berdasarkan usia, gender, dan tingkat pendidikan. Di bawah ini, terdapat tabel yang menjelaskan tentang kategori-kategori responden yang digunakan:

Tabel IV. 1

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Jenis Kelamin	
	Responden	Persentase (%)
Laki-laki	20	50%
Perempuan	20	50%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan informasi yang terdapat dalam tabel IV.1 yang telah dipresentasikan, hasil pengolahan data kuesioner menunjukkan bahwa karakteristik sumber daya berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dari data responden. Terlihat bahwa terdapat 20 responden laki-laki, yang mewakili sekitar 50% dari total narasumber, dan 20 responden perempuan, juga mencakup 50%. Dengan total responden sebanyak 40 orang (50% laki-laki dan 50% perempuan), dapat disimpulkan bahwa distribusi jenis kelamin dalam penelitian ini cukup seimbang

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berikut adalah ringkasan dari penelitian yang telah dilakukan, dengan fokus pada pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Halim Padana Indonesia:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja berkontribusi sebesar 85 persen terhadap variasi kinerja karyawan (Y) di PT Halim Padana Indonesia Jakarta.
2. Peningkatan disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) saling mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), yang berarti bahwa peningkatan salah satu faktor ini akan berdampak besar pada Y.
3. Mengingat bahwa variabel disiplin kerja (X1) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa perbaikan disiplin kerja akan mendorong peningkatan kinerja.
4. Peningkatan pada variabel motivasi kerja (X2) terbukti memiliki hubungan langsung dengan peningkatan kinerja karyawan (Y), mengindikasikan adanya hubungan kausal antara kedua faktor tersebut.

#### 5.2. Saran

Berikut saran yang diberikan:

1. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengulas tentang pengelolaan sumber daya manusia di sektor layanan serta memberikan pemahaman yang lebih

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### Lampiran A. Judul Kuesioner Penelitian

The image shows a Google Forms interface for a research questionnaire. The title is "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Halim Padana Indonesia Jakarta". The form is divided into three parts, with the first part visible. The text of the questionnaire is as follows:

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana disiplin kerja dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT Halim Padana Indonesia Jakarta. Hasil dari kuesioner ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai faktor-faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Setiap pernyataan dalam kuesioner ini memiliki lima pilihan jawaban:

- STS : Sangat Tidak Setuju
- TS : Tidak Setuju
- N : Netral
- S : Setuju
- SS : Sangat Setuju

Silakan memilih jawaban yang paling sesuai dengan pengalaman dan pandangan Anda terhadap situasi kerja di perusahaan ini. Terima kasih atas partisipasi dan kontribusi Anda dalam penelitian ini.

The form includes a "Nama Lengkap" text input field, a "Jawaban singkat" dropdown menu, and a "Usia" section with radio button options for age groups: 20-25 tahun, 25-30 tahun, 30-35 tahun, and 35-60 tahun. A "Wajib diisi" toggle is also present.

### Identitas Responden

Jenis Kelamin \*

- Perempuan
- Laki-Laki

Pendidikan Terakhir \*

- SMA/SMK/Sederajat
- Diploma (D1/D2/D3)
- Sarjana (S1/S2/S3)

## Pernyataan-pernyataan Kuesioner

### Disiplin Kerja (X1)

1. Saya selalu hadir tepat waktu \*

- 1      2      3      4      5
- 

2. Saya selalu melaksanakan tugas tepat waktu \*

- 1      2      3      4      5
- 

3. Saya selalu mentaati aturan yang diterapkan perusahaan \*

- 1      2      3      4      5
-

4. Saya selalu menjaga sikap profesional saat bekerja \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>				

5. Saya selalu mentaati prosedur kerja perusahaan \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>				

## Motivasi Kerja (X2)

6. Saya selalu merasa termotivasi untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>				

7. Saya selalu bersemangat menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi tantangan \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>				

8. Saya selalu nyaman dengan suasana kerja di perusahaan \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>				

9. Saya selalu puas dengan fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan \*

- 1            2            3            4            5
- 

10. Saya terus belajar keterampilan baru di tempat kerja \*

- 1            2            3            4            5
- 

### Kinerja Karyawan (Y)

11. Saya selalu teliti dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan \*

- 1            2            3            4            5
- 

12. Saya selalu memenuhi target kerja yang telah ditentukan \*

- 1            2            3            4            5
- 

13. Saya selalu menyelesaikan tugas sebelum batas waktu yang ditetapkan \*

- 1            2            3            4            5
-

14. Saya selalu dapat mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan secara efisien \*

1      2      3      4      5



15. Saya selalu merasa memiliki keterampilan yang memadai untuk memenuhi tuntutan pekerjaan \*

1      2      3      4      5

Setelah bagian 3 Lanjutkan ke bagian berikut ▾

Bagian 4 dari 4

TERIMA KASIH ATAS WAKTU DAN PARTISIPASI ANDA. JAWABAN ANDA SUDAH KAMI REKAM DAN AKAN KAMI GUNAKAN UNTUK KEPERLUAN PENELITIAN INI. ✕ ⋮

Deskripsi (opsional)



## Lampiran B.Tabulasi Jawaban Kuesioner

No	Disiplin Kerja (X1)					Motivasi Kerja (X2)					Kinerja Karyawan (Y)				
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5
1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
2	5	4	5	4	4	5	3	3	3	4	5	4	5	4	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	4	3	3	4	3	4	2	3	5	5	5
5	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	3	4	3	4	3	5	5	3	2	5	4	3	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
13	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
14	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	5	4	5	5	4	5	2	2	5	4	3	4	4	4
22	3	3	3	4	4	5	4	2	4	4	4	4	3	3	3
23	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3

24	3	5	5	4	4	5	4	4	3	3	2	3	2	3	3
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
26	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	5	3	3	4	5
27	3	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
29	4	4	3	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	5	3
30	5	4	3	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	5
31	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	5	3	3	5	4
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	2	3	3	4	4	4	4	1	1	1	4	3	4	4	4
35	4	5	4	4	4	5	5	3	3	4	5	5	5	5	4
36	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
37	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	3	3	5	4
38	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4
39	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	4	5	4	4
40	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	4	5	5	4	5



## Lampiran B, Tampilan Perhitungan Statistik

### Uji statistik deskriptif

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total_X1	40	5	25	20.20	5.317
Total_X2	40	5	25	18.95	5.296
Total_Y	40	5	25	19.70	5.388
Valid N (listwise)	40				

### Uji frekuensi jawaban responden

#### Disiplin Kerja (X1)

##### X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7.5	7.5	7.5
	TS	2	5.0	5.0	12.5
	N	5	12.5	12.5	25.0
	S	11	27.5	27.5	52.5
	SS	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

##### X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7.5	7.5	7.5
	TS	1	2.5	2.5	10.0
	N	4	10.0	10.0	20.0
	S	18	45.0	45.0	65.0
	SS	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7.5	7.5	7.5
	N	6	15.0	15.0	22.5
	S	16	40.0	40.0	62.5
	SS	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7.5	7.5	7.5
	TS	1	2.5	2.5	10.0
	N	1	2.5	2.5	12.5
	S	19	47.5	47.5	60.0
	SS	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7.5	7.5	7.5
	TS	1	2.5	2.5	10.0
	N	1	2.5	2.5	12.5
	S	19	47.5	47.5	60.0
	SS	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Motivasi Kerja (X2)****X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7.5	7.5	7.5
	TS	2	5.0	5.0	12.5
	N	2	5.0	5.0	17.5
	S	15	37.5	37.5	55.0
	SS	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7.5	7.5	7.5
	TS	2	5.0	5.0	12.5
	N	4	10.0	10.0	22.5
	S	17	42.5	42.5	65.0
	SS	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	10.0	10.0	10.0
	TS	4	10.0	10.0	20.0
	N	10	25.0	25.0	45.0
	S	12	30.0	30.0	75.0
	SS	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	10.0	10.0	10.0
	TS	3	7.5	7.5	17.5
	N	13	32.5	32.5	50.0
	S	9	22.5	22.5	72.5
	SS	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	10.0	10.0	10.0
	TS	1	2.5	2.5	12.5
	N	3	7.5	7.5	20.0
	S	17	42.5	42.5	62.5
	SS	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Kinerja Karyawan (Y)****Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7.5	7.5	7.5
	TS	3	7.5	7.5	15.0
	N	2	5.0	5.0	20.0
	S	17	42.5	42.5	62.5
	SS	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Y.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7.5	7.5	7.5
	TS	1	2.5	2.5	10.0
	N	10	25.0	25.0	35.0
	S	14	35.0	35.0	70.0
	SS	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7.5	7.5	7.5
	TS	2	5.0	5.0	12.5
	N	6	15.0	15.0	27.5
	S	13	32.5	32.5	60.0
	SS	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Y.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7.5	7.5	7.5
	TS	1	2.5	2.5	10.0
	N	2	5.0	5.0	15.0
	S	18	45.0	45.0	60.0
	SS	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

## Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7.5	7.5	7.5
	TS	1	2.5	2.5	10.0
	N	5	12.5	12.5	22.5
	S	16	40.0	40.0	62.5
	SS	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

## Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

## Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.838**	.846**	.810**	.829**	.925**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.838**	1	.846**	.831**	.872**	.935**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.846**	.846**	1	.837**	.879**	.939**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.810**	.831**	.837**	1	.916**	.935**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.829**	.872**	.879**	.916**	1	.957**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40
Total_X1	Pearson Correlation	.925**	.935**	.939**	.935**	.957**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

UNIVERSITAS

### Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

#### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.860**	.626**	.592**	.731**	.871**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.860**	1	.621**	.516**	.739**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.626**	.621**	1	.823**	.701**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.592**	.516**	.823**	1	.751**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	.731**	.739**	.701**	.751**	1	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40
Total_X2	Pearson Correlation	.871**	.853**	.872**	.852**	.902**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

### Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

#### Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.835**	.761**	.788**	.786**	.900**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y.2	Pearson Correlation	.835**	1	.880**	.796**	.820**	.934**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y.3	Pearson Correlation	.761**	.880**	1	.840**	.891**	.943**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y.4	Pearson Correlation	.788**	.796**	.840**	1	.864**	.923**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y.5	Pearson Correlation	.786**	.820**	.891**	.864**	1	.939**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40
Total_Y	Pearson Correlation	.900**	.934**	.943**	.923**	.939**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

### Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X1)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.965	5

### Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X2)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	5

### Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	5

### Uji Normalitas berdasarkan Kolmogorov Smirnov

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.05333970
Most Extreme Differences	Absolute	.154
	Positive	.154
	Negative	-.133
Test Statistic		.154
Asymp. Sig. (2-tailed)		.018 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

## Uji Heteroskedastisitas berdasarkan Glejser

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.425	.948		1.503	.141
	X1	.115	.102	.410	1.123	.268
	X2	-.124	.103	-.442	-1.209	.234

a. Dependent Variable: ABS\_RES

## Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.299	4.674		.706	.486					
	Total_X1	.071	.243	.061	.291	.773	.572	.056	.039	.414	2.416
	Total_X2	.791	.248	.667	3.190	.004	.714	.523	.429	.414	2.416

a. Dependent Variable: Total\_Y

## Uji Regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.720	1.331		.541	.592
	Disiplin Kerja (X1)	.605	.144	.597	4.203	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.357	.144	.351	2.472	.018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

## Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.720	1.331		.541	.592
	Disiplin Kerja (X1)	.605	.144	.597	4.203	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.357	.144	.351	2.472	.018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

### Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	967.968	2	483.984	108.905	.000 <sup>b</sup>
	Residual	164.432	37	4.444		
	Total	1132.400	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

### Uji Koefisien Determinasi Parsial

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	.720	1.331		.541	.592			
	Disiplin Kerja (X1)	.605	.144	.597	4.203	.000	.911	.568	.263
	Motivasi Kerja (X2)	.357	.144	.351	2.472	.018	.886	.377	.155

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

### Uji Koefisien Determinasi Parsial

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 <sup>a</sup>	.855	.847	2.10811

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

**UNIVERSITAS**

## Lampiran C. Tabel R, Tabel t, dan Tabel f

Tabel R

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254

35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189
36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126
37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066
38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896



**Titik Persentase Distribusi Tabel t**

d.f.	Tingkat Signifikansi							
	dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%	
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619	
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599	
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924	
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610	
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869	
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959	
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408	
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041	
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781	
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587	
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437	
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318	
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221	
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140	
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073	
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015	
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965	
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922	
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883	
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850	
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819	
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792	
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768	
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745	
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725	
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707	
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690	
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674	
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659	
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646	
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633	
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622	
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611	
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601	

35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551



Titik Persentase Distribusi Tabel f Untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242
2	18,51	19,00	19,16	19,25	19,30	19,33	19,35	19,37	19,38	19,40
3	10,13	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85	8,81	8,79
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,77	4,74
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,64
8	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,35
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,14
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,98
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,85
12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85	2,80	2,75
13	4,67	3,81	3,41	3,18	3,03	2,92	2,83	2,77	2,71	2,67
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76	2,70	2,65	2,60
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64	2,59	2,54
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55	2,49	2,45
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48	2,42	2,38
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,39	2,35
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46	2,40	2,34	2,30
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,44	2,37	2,32	2,27
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,30	2,25
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,28	2,24
26	4,23	3,37	2,98	2,74	2,59	2,47	2,39	2,32	2,27	2,22
27	4,21	3,35	2,96	2,73	2,57	2,46	2,37	2,31	2,25	2,20
28	4,20	3,34	2,95	2,71	2,56	2,45	2,36	2,29	2,24	2,19
29	4,18	3,33	2,93	2,70	2,55	2,43	2,35	2,28	2,22	2,18
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,21	2,16
31	4,16	3,30	2,91	2,68	2,52	2,41	2,32	2,25	2,20	2,15
32	4,15	3,29	2,90	2,67	2,51	2,40	2,31	2,24	2,19	2,14
33	4,14	3,28	2,89	2,66	2,50	2,39	2,30	2,23	2,18	2,13
34	4,13	3,28	2,88	2,65	2,49	2,38	2,29	2,23	2,17	2,12
35	4,12	3,27	2,87	2,64	2,49	2,37	2,29	2,22	2,16	2,11
36	4,11	3,26	2,87	2,63	2,48	2,36	2,28	2,21	2,15	2,11
37	4,11	3,25	2,86	2,63	2,47	2,36	2,27	2,20	2,14	2,10
38	4,10	3,24	2,85	2,62	2,46	2,35	2,26	2,19	2,14	2,09
39	4,09	3,24	2,85	2,61	2,46	2,34	2,26	2,19	2,13	2,08
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,08

