



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN TEKNIK
PT. JAKARANA TAMA BOGOR**

SKRIPSI

Dibuat Oleh:
Mochammad Zaidan Al Fajri
021120216
zaidanalfa.mm@gmail.com

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

2024



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN TEKNIK
PT. JAKARANA TAMA BOGOR**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Towaf Totok Irawan, SE, Me, PhD)

Ketua Program Studi
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA.)



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN TEKNIK
PT. JAKARANA TAMA BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari Rabu, 27 Mei 2024

Mochammad Zaidan Al Fajri

021120216

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Towaf Totok Irawan S.E, ME, Ph.D)

Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Nancy Yusnita, SE., MM)

Anggota Komisi Pembimbing
(Dr. Herman, SE.,MM. CPHCM)



The image shows three handwritten signatures, each placed above a horizontal line. The top signature is the most complex and stylized. The middle signature is more fluid and cursive. The bottom signature is the simplest and most legible, appearing to read 'Herman'.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mochammad Zaidan Al Fajri

NPM : 021120216

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Juni 2024



Mochammad Zaidan Al Fajri
021120216

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun
2024**

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

ABSTRAK

MOCHAMMAD ZAIDAN AL FAJRI. 021120216. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor. Dibawah bimbingan: NANCY YUSNITA dan HERMAN. 2024

Motivasi kerja adalah upaya untuk mendorong, mengarahkan, dan memberikan semangat kepada individu agar mencapai tujuan organisasi. Sementara disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, untuk mengarahkan perilaku mereka. Motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan berdampak pada produktivitas suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang melibatkan responden karyawan Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor pada jabatan teknisi senior dan teknisi. Pemilihan responden dilakukan dengan metode survei dengan total 37 responden, yang dipilih berdasarkan kesesuaian pekerjaan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan disiplin kerja, yang juga berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala nikmatnya sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor”.

Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan dan untuk meneliti Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan dalam penyajian yang tak lain disebabkan oleh terbatasnya kemampuan yang penulis miliki. Namun dengan adanya bantuan, bimbingan, petunjuk dan nasehat-nasehat yang tak ternilai harganya dari semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung akhirnya skripsi penelitian ini dapat diselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan. Untuk itu penulis mengucapkan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, tidak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, untuk itu penulis ucapkan terima kasih sebesar besarnya kepada:

1. Kepada Bapak dan Ibu yang telah memberikan doa, semangat, kasih sayang serta dukungan yang tiada hentinya baik dalam bentuk doa serta bantuan finansial sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Towaf T. Irawan, SE., ME. Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Dr. Nancy Yusnita, SE., MM selaku Ketua komisi pembimbing yang telah mengarahkan dan bersedia meluangkan waktu selama penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Dr. Herman, SE., MM. CPHCM selaku Anggota komisi pembimbing yang telah mengarahkan dan bersedia meluangkan waktu selama penyusunan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
8. Kepada teman-teman Manajemen angkatan 2020 yang memberi kenangan, semangat serta kebersamaannya di masa perkuliahan.

Bogor, 14 Mei 2024

Mochammad Zaidan Al Fajri

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
LEMBAR HAK CIPTA.....	v
ABSTRAK.....	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	11
1.2.1 Identifikasi Masalah	11
1.2.2 Perumusan Masalah.....	12
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	12
1.3.1 Maksud Penelitian	12
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Kegunaan Penelitian.....	13
1.4.1 Kegunaan Praktis.....	13
1.4.2 Kegunaan Akademis.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.2 Motivasi Kerja	17
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	17
2.2.2 Teori Motivasi Kerja	18
2.2.3 Tujuan Motivasi Kerja.....	20
2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	21
2.2.5 Indikator Motivasi Kerja	21

2.3	Disiplin Kerja.....	22
2.3.1	Pengertian Disiplin Kerja	22
2.3.2	Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	23
2.3.3	Jenis-Jenis Disiplin Kerja	25
2.3.4	Indikator Disiplin Kerja.....	26
2.4	Kinerja	28
2.4.1	Pengertian Kinerja.....	28
2.4.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	28
2.4.3	Tujuan Penilaian Kinerja.....	30
2.4.3	Indikator Kinerja	31
2.5	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	32
2.5.1	Penelitian Sebelumnya	32
2.5.2	Kerangka Pemikiran.....	36
2.6	Hipotesis Penelitian	38
BAB III	METODE PENELITIAN	40
3.1	Jenis Penelitian.....	40
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	40
3.2.1	Objek Penelitian	40
3.2.2	Unit Analisis	40
3.2.3	Lokasi Penelitian	40
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian	41
3.3.1	Jenis Data Penelitian	41
3.3.2	Sumber Data Penelitian	41
	Penelitian ini menggunakan data yang bersumber dari:	41
3.4	Operasional Variabel.....	41
3.5	Metode Penarikan Sampel.....	45
3.6	Metode Pengumpulan Data	45
3.7	Uji Kalibrasi Instrumen.....	47
3.7.1	Uji Validitas	47
3.7.2	Uji Reliabilitas	50
3.8	Metode Analisis Data	52
3.8.1	Analisis Deskriptif.....	52
3.8.2	Uji Asumsi Klasik	53
3.8.3	Analisis Regresi Linier Berganda	54
3.8.4	Uji Parsial (Uji t).....	55

3.8.5 Uji Simultan (Uji F)	56
3.8.6 Koefisien Determinasi (R^2)	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	57
4.1.1 Gambaran Umum Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor.....	57
4.1.2 Visi dan Misi PT. Jakarana Tama.....	57
4.1.3 Struktur Organisasi Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor	58
4.2 Profil Responden.....	59
4.3 Analisis Data	62
4.3.1 Analisis Deskriptif.....	62
4.3.1.1 Analisis Motivasi Kerja Dept. Teknik PT. Jakarana Tama Bogor	62
4.3.1.2 Analisis Disiplin Kerja Dept. Teknik PT. Jakarana Tama Bogor	74
4.3.1.3 Analisis Kinerja Karyawan Teknik PT. Jakarana Tama Bogor.....	83
4.3.2 Uji Asumsi Klasik	90
4.3.3 Uji Analisis Regresi Linier Sederhana.....	93
4.3.4 Uji Analisis Regresi Linier Berganda	94
4.3.5 Uji Hipotesis	95
4.3.6 Koefisien Determinasi (R^2)	97
4.4 Pembahasan dan Interpretasi Penelitian	98
4.4.1 Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Dept. Teknik.....	98
4.4.2 Tingkat Disiplin Kerja Karyawan Dept. Teknik	99
4.4.3 Tingkat Kinerja Karyawan Dept. Teknik	100
4.4.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dept. Teknik	100
4.4.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dept. Teknik	101
4.4.6 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dept. Teknik PT. Jakarana Tama Bogor.....	101
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	102
5.1 Simpulan	103
5.2 Saran	104
DAFTAR PUSTAKA.....	105
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	108
LAMPIRAN	109

DAFTAR TABEL

Tabel 1 .1 Pembagian Jabatan Dept. Teknik	2
Tabel 1.2 Unsur Penilaian Kinerja	3
Tabel 1.3 Standar Nilai Kinerja.....	4
Tabel 1.4 Penilaian Kinerja Departemen QC tahun 2021 dan 2022	4
Tabel 1.5 Penilaian Kinerja Departemen RnD tahun 2021 dan 2022	4
Tabel 1.6 Penilaian Kinerja Departemen PGA tahun 2021 dan 2022.....	5
Tabel 1.7 Penilaian Kinerja Departemen Noodle tahun 2021 dan 2022	6
Tabel 1.8 Penilaian Kinerja Departemen Warehouse tahun 2021 dan 2022.....	6
Tabel 1.9 Penilaian Kinerja Departemen Teknik tahun 2021 dan 2022	7
Tabel 1.10 Hasil Kuesioner Pra-Survei Motivasi Kerja Karyawan Departemen Teknik PT. Jakarana Tama.....	7
Tabel 1.11 Rekapitulasi Absensi Departemen Teknik 2021	9
Tabel 1.12 Rekapitulasi Absensi Departemen Teknik 2022.....	10
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	32
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel.....	41
Tabel 3.2 Skala Likert Motivasi Kerja	46
Tabel 3.3 Skala Rating Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	46
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	48
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	49
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	50
Tabel 3.7 Hasil Reliabilitas Motivasi Kerja	51
Tabel 3.8 Hasil Reliabilitas Disiplin Kerja.....	51
Tabel 3.9 Hasil Reliabilitas Kinerja Karyawan	52
Tabel 3.10 Kriteria Persentase Skor Tanggapan Responden	52
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	62
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	63
Tabel 4.4 Mayoritas Data Responden	64
Tabel 4.5 Jawaban “Saya terdorong untuk bekerja keras karena kebutuhan hidup saya dapat terpenuhi melalui gaji yang saya peroleh”	64
Tabel 4.6 Jawaban “Saya berkeinginan untuk tetap termotivasi dalam bekerja dengan gaji yang saya terima.”	65
Tabel 4.7 Jawaban “Saya berhasrat untuk meningkatkan semangat dalam bekerja dengan adanya bonus dan tunjangan yang diberikan.”	65
Tabel 4.8 Jawaban “Saya berkeinginan untuk menjalin hubungan yang baik dengan pimpinan dalam lingkungan kerja.”.....	66
Tabel 4.9 Jawaban “Saya berkeinginan untuk bekerja keras karena kondisi di tempat kerja telah menciptakan kenyamanan.”	66
Tabel 4.10 Jawaban “Saya berhasrat untuk menjaga keterbukaan dalam berkomunikasi mengenai permasalahan atau konflik di lingkungan kerja dengan sesama rekan kerja.”.....	67
Tabel 4.11 Jawaban “Saya terdorong untuk bekerja karena tidak ada kendala yang dialami oleh fasilitas yang tersedia.”	67

Tabel 4.12 Jawaban “Saya terdorong untuk bekerjakeras karena fasilitas yang tersedia memberikan kenyamanan dalam bekerja.”	68
Tabel 4. 13 Jawaban “Saya berkeinginan untuk mengoptimalkan hasil kerja dengan menggunakan fasilitas yang tersedia saat ini.”	68
Tabel 4.14 Jawaban “Saya terdorong untuk meningkatkan prestasi kerja karena didukung oleh hubungan kerja yang harmonis dengan pimpinan.”	69
Tabel 4.15 Jawaban “Saya berhasrat untuk mengarahkan kemampuan yang dimiliki guna mencapai prestasi kerja yang optimal.”	69
Tabel 4.16 Jawaban “Saya merasa terdorong untuk menyelesaikan segala macam pekerjaan tanpa ditunda-tunda.”	70
Tabel 4.17 Jawaban “Saya merasa terdorong untuk menyelesaikan segala macam pekerjaan tanpa ditunda-tunda.”	70
Tabel 4.18 Jawaban “Kerja keras dilakukan untuk mendapatkan penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja.”	71
Tabel 4.19 Jawaban “Saya berhasrat untuk selalu mendapatkan perhatian dan tanggapan dari pimpinan terhadap hasil pekerjaan yang saya lakukan.”	71
Tabel 4.20 Jawaban “Saya terdorong untuk bekerja karena mendapatkan rasa senang dari pekerjaan yang sedang saya jalani saat ini.”	72
Tabel 4.21 Jawaban “Saya terdorong untuk bekerjakeras karena pekerjaan yang menantang.”	72
Tabel 4.22 Jawaban “Pekerjaan saya sangat menarik dan banyak variasi tugas yang harus dilakukan.”	73
Tabel 4. 23 Rekapitulasi Rata-rata Tanggapan Responden Motivasi Kerja.....	73
Tabel 4. 24 Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Motivasi Kerja	75
Tabel 4.25 Jawaban “Karyawan datang dan pulang di waktu yang sudah ditentukan”	75
Tabel 4.26 Jawaban “Karyawan mulai melakukan tugas-tugasnya sesuai waktu yang ditetapkan”	76
Tabel 4.27 Jawaban “Karyawan memberikan keterangan ketidakhadiran dalam pekerjaan”	76
Tabel 4.28 Jawaban “Karyawan mematuhi setiap tata tertib yang berlaku di lingkungan perusahaan”	77
Tabel 4.29 Jawaban “Karyawan menyegerakan pekerjaan dalam waktu kerja yang telah ditentukan”	77
Tabel 4.30 Jawaban “Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”	78
Tabel 4.31 Jawaban “Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan”	78
Tabel 4.32 Jawaban “Karyawan mematuhi SOP yang diberlakukan di lingkungan kerja”	79
Tabel 4.33 Jawaban “Karyawan mendapatkan sanksi atas pelanggaran SOP berlaku”	79
Tabel 4.34 Jawaban “Karyawan berusaha menghindari terjadi kesalahan dan berhati-hati dalam mengerjakan pekerjaan”	80
Tabel 4. 35 Jawaban “Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan penuh ketelitian”	80
Tabel 4.36 Jawaban “Karyawan mengutamakan keselamatan diri dan keselamatan kerja”	81
Tabel 4.37 Jawaban “Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik”	81
Tabel 4.38 Jawaban “Karyawan bersikap ramah di lingkungan kerja”	82
Tabel 4.39 Rekapitulasi Rata-rata Tanggapan Responden Disiplin Kerja	82
Tabel 4.40 Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Disiplin Kerja	83
Tabel 4.41 Jawaban “Karyawan menunjukkan kemampuan dalam bekerja sesuai dengan tugas yang dikerjakannya”	84

Tabel 4.42 Jawaban “Karyawan memenuhi jumlah target pekerjaan yang telah ditentukan”	84
Tabel 4.43 Jawaban “Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan siklus yang telah ditetapkan”	85
Tabel 4.44 Jawaban “Karyawan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas”	85
Tabel 4.45 Jawaban “Karyawan bekerja dengan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan”	86
Tabel 4.46 Jawaban “Karyawan dapat menggunakan kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan pekerjaan”	86
Tabel 4.47 Jawaban “Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal”	87
Tabel 4.48 Jawaban “Karyawan memberikan hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan”	87
Tabel 4.49 Jawaban “Karyawan dapat menggunakan kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan pekerjaan”	88
Tabel 4.50 Jawaban “Karyawan mampu menggunakan fasilitas yang ada dengan efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan”	89
Tabel 4.51 Jawaban “Karyawan memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan”	89
Tabel 4.52 Rekapitulasi Rata-rata Tanggapan Responden Kinerja Karyawan	90
Tabel 4.53 Hasil Uji Normalitas	91
Tabel 4.54 Hasil Uji Multikolinearitas	92
Tabel 4.55 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi Kerja	93
Tabel 4.56 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplin Kerja	94
Tabel 4.57 Hasil Uji Analisis Linier Berganda	95
Tabel 4.58 Hasil Uji t Variabel Motivasi Kerja	96
Tabel 4.59 Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja	96
Tabel 4.60 Hasil Uji F	97
Tabel 4.61 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Variabel Motivasi Kerja	98
Tabel 4.62 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Variabel Motivasi Kerja	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Konstelasi Penelitian	38
Gambar 3.1	Kurva Distribusi Uji t	38
Gambar 3.2	Kurva Distribusi Uji F	57
Gambar 4.1	Usia Responden.....	60
Gambar 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	62
Gambar 4.3	Pendidikan Terakhir Responden	61
Gambar 4.4	Hasil Uji Heteroskedastisitas	91

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Motivasi Kerja	112
Lampiran 2	Kuesioner Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.....	115
Lampiran 3	Tabulasi Hasil Penelitian Variabel Motivasi Kerja	118
Lampiran 4	Tabulasi Hasil Penelitian Variabel Disiplin Kerja.....	119
Lampiran 5	Tabulasi Hasil Penelitian Variabel Kinerja Karyawan	120
Lampiran 6	Hasil Kalibrasi Instrumen Uji Validitas X1 (Motivasi Kerja)	121
Lampiran 7	Hasil Kalibrasi Instrumen Uji Validitas X2 (Disiplin Kerja)	125
Lampiran 8	Hasil Kalibrasi Instrumen Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan).....	127
Lampiran 9	Lembar Kerja Deskripsi Teoritik (LKDT) Variabel Motivasi Kerja	130
Lampiran 10	Lembar Kerja Instrumen Penelitian (LKIP) Variabel Motivasi Kerja ...	131
Lampiran 11	Lembar Kerja Deskripsi Teoritik (LKDT) Variabel Disiplin Kerja	133
Lampiran 12	Lembar Kerja Instrumen Penelitian (LKIP) Variabel Disiplin Kerja	134
Lampiran 13	Lembar Kerja Deskripsi Teoritik (LKDT) Variabel Kinerja Karyawan	135
Lampiran 14	Lembar Kerja Instrumen Penelitian (LKIP) Variabel Kinerja Karyawan	136
Lampiran 15	Surat Pernyataan Penelitian	137
Lampiran 16	Distribusi Nilai r_{tabel}	137

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dapat menjadi faktor penentu dalam mewujudkan tujuannya. Perusahaan harus dapat memberikan perhatian yang lebih pada sumber daya manusia. Perusahaan dapat menentukan arah strategi dengan mengetahui tingkat keterampilan dan kemampuan karyawan. Kinerja dapat menjadi tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja merupakan capaian keseluruhan hasil kerja seseorang dalam suatu periode berdasarkan target yang ditentukan perusahaan. Capaian hasil kerja seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawabnya dikatakan sebagai sebuah kinerja. Kinerja dapat berjalan dengan efektif jika muncul dorongan dari dalam diri dan ketaatan karyawan terhadap aturan perusahaan. Maka dari itu, kinerja yang maksimal memerlukan dorongan dari motivasi kerja dan disiplin kerja.

Motivasi adalah dorongan atau hasrat yang timbul dari dalam diri yang diakibatkan dari inspirasi dan semangat untuk melakukan sesuatu tanpa paksaan. Hal ini tentu dibutuhkan oleh perusahaan atau organisasi pada karyawan dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang memuaskan dan mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai dorongan atau hasrat yang timbul dari dalam diri dan lingkungan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan efektif. Perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang baik apabila motivasi kerja dari karyawan juga baik. Tujuan suatu perusahaan dapat dicapai dengan dorongan motivasi kerja dan semangat yang efektif dengan segala upaya dan kerjasama yang dilakukan karyawan. Motivasi kerja memiliki peran yang penting dalam keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karyawan akan merasa terangsang dan merasa tidak terlalu terbebani akan pekerjaan jika motivasi kerja mereka berjalan dengan lancar, tentu ini akan berdampak pada kinerja dari karyawan itu sendiri. Dalam pelaksanaannya, kinerja yang memuaskan tidak hanya didapat dari motivasi saja, melainkan dari faktor kedisiplinan karyawan itu sendiri.

Selain motivasi, perusahaan akan mendapatkan hasil kinerja karyawan yang baik jika kedisiplinan karyawan juga berjalan dengan baik. Disiplin merupakan ketaatan suatu individu akan tata tertib dan peraturan di suatu lingkungan. Hal ini perlu dimiliki oleh seorang karyawan agar dapat terciptanya suatu kondisi kerja yang tertata. Menurut Hasibuan (2018) kedisiplinan adalah peraturan dan norma-norma yang berlaku pada perusahaan yang diikuti dengan penuh kesadaran dan kerelaan oleh karyawan. Setiap perusahaan akan selalu memiliki peraturan tertulis, maupun tidak tertulis. Disiplin kerja adalah ketaatan dan kesediaan seseorang terhadap semua peraturan dan norma-norma di perusahaan. Ketaatan karyawan akan peraturan di perusahaan dapat menjadi suatu kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai

tujuannya. Tujuan perusahaan akan sulit tercapai jika penerapan disiplin tidak berjalan dengan baik. Aktivitas perusahaan yang positif akan berdampak pada kinerja yang diharapkan perusahaan, hal tersebut bisa diraih jika pelaksanaan kedisiplinan di perusahaan berjalan dengan baik. Oleh karena itu, disiplin kerja merupakan hal penting yang harus dimiliki karyawan dan menjadi perhatian perusahaan guna menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

PT. Jakarana Tama adalah perusahaan makanan dan minuman dari Indonesia yang berbasis di Jakarta. PT. Jakarana Tama memiliki pabrik yang berlokasi di Bogor, yang berfokus pada produksi mie instan dan mie kering, sarden dan makarel kaleng, sosis dan produk-produk lain dengan merek “GaGa”. Di perusahaan ini terdapat beberapa departemen seperti Departemen QC, Departemen RnD, Departemen PGA, Departemen Noodle, Departemen Sosis, Departemen Warehouse. Namun pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada Departemen Teknik, dikarenakan setelah melakukan observasi dan pengumpulan data, terdapat permasalahan pada kinerja di Departemen Teknik. Departemen Teknik PT. Jakarana Tama memiliki jumlah karyawan sebanyak 41 orang. Departemen teknik terbilang memiliki peran di hampir keseluruhan departemen yang ada di perusahaan. Contoh salah satu tugas utama departemen teknik adalah menyiapkan mesin produksi yang digunakan untuk mengolah semua produk PT. Jakarana Tama dari bahan baku hingga produk jadi. Dalam hal ini tugas departemen teknik memegang peranan penting karena dapat mempengaruhi performa kinerja divisi lain. Oleh karena itu, motivasi & disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi performa kinerja karyawan Departemen Teknik, di mana apabila tingkat motivasi & disiplin kerja karyawan Departemen Teknik PT. Jakarana Tama rendah maka akan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan & departemen lain.

Tabel 1.1 Pembagian Jabatan Dept. Teknik

Jabatan	Jumlah
<i>Jr Manajer</i>	2 Orang
<i>Supervisor</i>	2 Orang
Teknisi Senior	3 Orang
Teknisi	31 Orang
<i>Staff</i>	3 Orang
Total	41 Orang

Sumber: Data Sekunder Perusahaan, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa pembagian jabatan pada Departemen Teknik dibagi menjadi 5 bagian dengan total 41 karyawan. Masing-masing jabatan memiliki peran dan tanggung jawab yang berbeda-beda. Seperti jabatan *Jr (Junior)* Manajer yang memiliki tanggung jawab terhadap seluruh pekerjaan dan aktivitas yang terjadi di departemen teknik. Beda halnya dengan jabatan Teknisi dan Senior Teknisi yang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh Supervisor. Jabatan *staff* di departemen teknik yang bertanggung jawab atas pengelolaan segala bentuk administrasi data dan absensi karyawan di departemen teknik. Keseluruhan jabatan di departemen teknik memiliki tujuan yang sama, yaitu memberikan kinerja terbaik agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Pada penelitian ini, penulis memfokuskan pada Teknisi dan Senior Teknisi sebanyak 34 karyawan sebagai sumber penelitian, dikarenakan dua jabatan tersebut berhubungan secara langsung terhadap pekerjaan yang terdapat di Departemen Teknik. Terdapat beberapa unsur penilaian kinerja yang berlaku pada Departemen di PT. Jakarana Tama Bogor dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 1.2 Unsur Penilaian Kinerja

No	Unsur Penilaian	Keterangan
1	Kualitas kerja	Kualitas kerja yang diukur dari tingkat efisiensi dan efektivitas karyawan dalam pekerjaan.
2	Kuantitas kerja	Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan selama hari kerja.
3	Produktivitas	Hasil kerja yang didapatkan melalui penyelesaian tugas yang tepat waktu dan memiliki hasil yang memuaskan.
4	Efektivitas	Penggunaan alokasi waktu kerja yang tepat dan menghasilkan pekerjaan yang memenuhi target.

Sumber: Data Sekunder Perusahaan, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 di atas disebutkan bahwa penilaian kinerja yang digunakan PT. Jakarana Tama menggunakan empat indikator penilaian. Diantaranya, kualitas kerja, kuantitas kerja, produktivitas, dan efektivitas.

Tabel 1.3 Standar Nilai Kinerja

Nilai	Keterangan
90 - 100	Melebihi seluruh persyaratan
80 - 89	Melebihi sebagian persyaratan
70 - 79	Memenuhi
Kurang dari 70	Gagal memenuhi

Sumber: Data Sekunder Perusahaan, 2023

Tabel 1.4 Penilaian Kinerja Departemen QC tahun 2021 dan 2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Kualitas Kerja(%)	Kuantitas Kerja (%)	Produktivitas (%)	Efektivitas (%)	Hasil Kinerja (%)	Keterangan
2021	34	22.3	19.8	23.5	21.9	87.5	Melebihi sebagian persyaratan
2022	34	21.4	19.8	20.3	20.1	81.6	Melebihi sebagian persyaratan

Sumber: Data Sekunder Perusahaan, 2023

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa hasil kinerja Departemen QC di tahun 2021 berada di angka sebesar 87.5%, nilai tersebut dapat dikatakan sebagai nilai yang melebihi sebagian persyaratan pekerjaan, artinya kinerja karyawan di tahun 2021 melampaui nilai minimum yang diharapkan oleh manajemen. Kinerja karyawan mengalami penurunan pada tahun 2022 menjadi sebesar 81.6%, walaupun mengalami penurunan namun hasil kinerja tersebut masih melampaui nilai minimum yang diharapkan oleh manajemen. Dapat dikatakan jika kinerja Departemen QC masih berada di titik stabil dan optimal.

Tabel 1.5 Penilaian Kinerja Departemen RnD tahun 2021 dan 2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Kualitas Kerja(%)	Kuantitas Kerja (%)	Produktivitas (%)	Efektivitas (%)	Hasil Kinerja (%)	Keterangan
2021	34	22.1	20.3	21.5	20.8	84.7	Melebihi sebagian

							persyaratan
2022	34	22.4	20.8	21.2	20.7	85.1	Gagal memenuhi

Sumber: Data Sekunder Perusahaan, 2023

Dapat dilihat pada tabel 1.5 hasil kinerja Departemen RnD di tahun 2021 berada di angka sebesar 84.7%, nilai tersebut dapat dikatakan sebagai nilai yang melebihi sebagian persyaratan pekerjaan, artinya kinerja karyawan di tahun 2021 melampaui nilai minimum yang diharapkan oleh manajemen. Kinerja karyawan mengalami penurunan pada tahun 2022 menjadi sebesar 85.1%, walaupun mengalami penurunan namun hasil kinerja tersebut masih melampaui nilai minimum yang diharapkan oleh manajemen. Dapat dikatakan jika kinerja Departemen RnD masih berada di titik stabil dan optimal.

Tabel 1.6 Penilaian Kinerja Departemen PGA tahun 2021 dan 2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Kualitas Kerja(%)	Kuantitas Kerja (%)	Produktivitas (%)	Efektivitas (%)	Hasil Kinerja (%)	Keterangan
2021	34	21.0	19.3	20.7	20.5	81.5	Melebihi sebagian persyaratan
2022	34	21.5	18.7	20.1	20.1	80.4	Melebihi sebagian persyaratan

Sumber: Data Sekunder Perusahaan, 2023

Dapat dilihat pada tabel 1.6 hasil kinerja Departemen PGA di tahun 2021 berada di angka sebesar 81.5%, nilai tersebut dapat dikatakan sebagai nilai yang melebihi sebagian persyaratan pekerjaan, artinya kinerja karyawan di tahun 2021 melampaui nilai minimum yang diharapkan oleh manajemen. Kinerja karyawan mengalami penurunan pada tahun 2022 menjadi sebesar 80.4%, walaupun mengalami penurunan namun hasil kinerja tersebut masih melampaui nilai minimum yang diharapkan oleh manajemen. Dapat dikatakan jika kinerja Departemen PGA masih berada di titik stabil dan optimal.

Tabel 1.7 Penilaian Kinerja Departemen Noodle tahun 2021 dan 2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Kualitas Kerja(%)	Kuantitas Kerja (%)	Produktivitas (%)	Efektivitas (%)	Hasil Kinerja (%)	Keterangan
2021	34	21.4	19.2	21.0	21.5	83.1	Melebihi sebagian persyaratan
2022	34	20.9	19.5	20.0	20.9	81.3	Melebihi sebagian persyaratan

Sumber: Data Sekunder Perusahaan, 2023

Dapat dilihat pada tabel 1.7 hasil kinerja Departemen Noodle di tahun 2021 berada di angka sebesar 83.1%, nilai tersebut dapat dikatakan sebagai nilai yang melebihi sebagian persyaratan pekerjaan, artinya kinerja karyawan di tahun 2021 melampaui nilai minimum yang diharapkan oleh manajemen. Kinerja karyawan mengalami penurunan pada tahun 2022 menjadi sebesar 81.3%, walaupun mengalami penurunan namun hasil kinerja tersebut masih melampaui nilai minimum yang diharakan oleh manajemen. Dapat dikatakan jika kinerja Departemen Noodle masih berada di titik stabil dan optimal.

Tabel 1.8 Penilaian Kinerja Departemen Warehouse tahun 2021 dan 2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Kualitas Kerja(%)	Kuantitas Kerja (%)	Produktivitas (%)	Efektivitas (%)	Hasil Kinerja (%)	Keterangan
2021	34	20.8	20.3	20.5	21.8	83.4	Melebihi sebagian persyaratan
2022	34	20.5	20.0	20.8	20.3	81.6	Melebihi sebagian persyaratan

Sumber: Data Sekunder Perusahaan, 2023

Dapat dilihat pada tabel 1.7 hasil kinerja Departemen Warehouse di tahun 2021 berada di angka sebesar 83.4%, nilai tersebut dapat dikatakan sebagai nilai yang melebihi sebagian persyaratan pekerjaan, artinya kinerja karyawan di tahun 2021 melampaui nilai minimum yang diharapkan oleh manajemen. Kinerja karyawan mengalami penurunan pada tahun 2022 menjadi sebesar 81.6%, walaupun mengalami penurunan namun hasil kinerja tersebut masih melampaui nilai minimum

yang diharapkan oleh manajemen. Dapat dikatakan jika kinerja Departemen Warehouse masih berada di titik stabil dan optimal.

Tabel 1.9 Penilaian Kinerja Departemen Teknik tahun 2021 dan 2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Kualitas Kerja(%)	Kuantitas Kerja (%)	Produktivitas (%)	Efektivitas (%)	Hasil Kinerja (%)	Keterangan
2021	34	21.5	19.8	20.2	20.0	82.5	Melebihi sebagian persyaratan
2022	34	18.3	16.7	17.9	16.8	69.7	Gagal memenuhi

Sumber: Data Sekunder Perusahaan, 2023

Berdasarkan tabel 1.8 dapat dilihat bahwa hasil kinerja Departemen Teknik di tahun 2021 berada di angka sebesar 82.5%, nilai tersebut dapat dikatakan sebagai nilai yang melebihi sebagian persyaratan pekerjaan, artinya kinerja karyawan di tahun 2021 melampaui nilai minimum yang diharapkan oleh manajemen. Berbeda dengan tahun 2022 yang mengalami penurunan yang cukup signifikan menjadi sebesar 69.7%. Maka dari itu dapat terlihat bahwa kinerja karyawan Departemen Teknik PT. Jakarana Tama masih belum mencapai titik stabil dan optimal.

Kinerja karyawan dapat dilihat lebih dalam lagi dengan melihat faktor motivasi yang terjadi pada karyawan. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan memiliki dampak pada kinerja karyawan itu sendiri. Untuk melihat motivasi yang dimiliki karyawan, peneliti menggunakan metode pra-survei sebagai alat ukur untuk melihat apakah terdapat masalah pada motivasi karyawan departemen teknik PT. Jakarana Tama.

Tabel 1.10 Hasil Kuesioner Pra-Survei Motivasi Kerja Karyawan Departemen Teknik PT. Jakarana Tama

No	Indikator	Responden	Setuju	Tidak Setuju
1	Balas jasa	30	41.1%	58.9%
2	Kondisi kerja	30	45.6%	54.4%
3	Fasilitas kerja	30	47.8%	52.2%
4	Prestasi kerja	30	50.0%	50.0%

5	Pengakuan dari atasan	30	37.8%	62.2%
6	Pekerjaan itu sendiri	30	48.9%	51.1%

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Indikator yang digunakan pada variabel Motivasi Kerja sebagai berikut:

1. Balas Jasa, merupakan segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diterima oleh karyawan dari pekerjaannya, yang bisa berupa gaji, upah, bonus, insentif, atau bentuk lainnya yang diberikan perusahaan untuk menarik, memotivasi, dan mempertahankan karyawan
2. Kondisi Kerja, merupakan meliputi aspek-aspek fisik seperti fasilitas, peralatan, dan infrastruktur, serta lain seperti tekanan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan kebijakan manajemen yang berlaku di perusahaan.
3. Fasilitas Kerja, merupakan mencakup segala bentuk layanan dan dukungan fisik yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan.
4. Prestasi Kerja, merupakan hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
5. Pengakuan dari Atasan, merupakan bentuk penghargaan atau apresiasi yang diberikan oleh atasan kepada karyawan atas pencapaian atau kontribusi positif yang mereka berikan kepada perusahaan, yang bisa berupa pujian lisan, penghargaan tertulis, atau bentuk insentif lainnya.
6. Pekerjaan Itu Sendiri, merujuk pada karakteristik atau sifat pekerjaan yang dikerjakan, termasuk aspek-aspek seperti variasi tugas, otonomi, identitas tugas, signifikansi tugas, dan umpan balik yang diterima oleh karyawan dari pekerjaannya

Peneliti mengambil 30 karyawan untuk menjadi responden pra-survei terkait motivasi kerja karyawan. Berdasarkan data hasil pra-survei yang telah dilakukan terdapat beberapa faktor penyebab rendahnya motivasi kerja karyawan. Faktor-faktor yang masih memiliki nilai rendah diantaranya adalah indikator balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri. Tingkat motivasi kerja yang rendah dapat dilihat dari banyaknya persentase jawaban tidak setuju pada indikator-indikator penilaian motivasi kerja. Rendahnya tingkat motivasi kerja karyawan dapat menjadi penyebab rendahnya tingkat kinerja karyawan.

Dalam mewujudkan kinerja karyawan yang memuaskan, diperlukan juga faktor disiplin kerja yang tinggi. Pelaksanaan disiplin kerja dapat dilihat dalam aspek absensi karyawan. Disiplin kerja memiliki peranan penting dalam menghasilkan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelaksanaan disiplin kerja di dalamnya memerlukan sanksi-sanksi untuk menjaga karyawan tetap mematuhi aturan-aturan yang ada di perusahaan. PT. Jakarana Tama memberlakukan beberapa sistem tindakan indisipliner, seperti mengeluarkan surat peringatan (SP) dari tingkat 1 sampai tingkat 3. Disiplin karyawan juga dapat dilihat dari absensi karyawan, dalam hal ini peneliti menggunakan rekapitulasi absensi tahun 2021 dan 2022.

Tabel 1.11 Rekapitulasi Absensi Departemen Teknik 2021

Periode	Departemen Teknik 2021				Jumlah Karyawan	Jumlah Ketidakhadiran
	Sakit	Izin	Cuti	Permisi		
Januari	12	5	4	2	41	21
Februari	9	-	6	13	41	15
Maret	8	-	10	3	41	18
April	8	-	7	14	41	15
Mei	4	-	35	7	41	39
Juni	15	-	4	8	41	19
Juli	24	2	23	6	41	49
Agustus	12	2	13	2	41	27
September	9	1	10	12	41	20
Oktober	8	-	18	4	41	26
November	14	-	14	5	41	28
Desember	4	5	44	4	41	53
Total Ketidakhadiran tahun 2021						330

Sumber: Data Sekunder Perusahaan, 2023

Dapat dilihat pada tabel 1.11 memiliki total ketidakhadiran karyawan sebanyak 330 ketidakhadiran. Jumlah ketidakhadiran ini didapatkan dari jumlah sakit, izin, dan cuti karyawan yang terjadi selama tahun 2021.

Tabel 1.12 Rekapitulasi Absensi Departemen Teknik 2022

Periode	Departemen Teknik 2022				Jumlah Karyawan	Jumlah Ketidakhadiran
	Sakit	Izin	Cuti	Permisi		
Januari	7	1	8	2	41	16
Februari	14	-	12	2	41	26
Maret	8	14	15	10	41	37
April	4	15	8	8	41	27
Mei	9	-	35	6	41	44
Juni	8	-	18	10	41	26
Juli	10	-	28	11	41	38
Agustus	5	2	13	10	41	20
September	13	3	19	15	41	35
Oktober	10	-	15	5	41	25
November	22	2	21	9	41	45
Desember	6	-	38	11	41	44
Total Ketidakhadiran tahun 2022						383

Sumber: Data Sekunder Perusahaan, 2023

Ketidakhadiran karyawan departemen teknik mengalami kenaikan pada tahun 2022, dapat dilihat pada tabel 1.7 ketidakhadiran karyawan sebanyak 383. Jumlah ketidakhadiran tersebut didapatkan dari jumlah karyawan yang sakit, izin, dan cuti. Ketidakhadiran karyawan mengalami peningkatan pada tahun 2022 sebesar 14% atau sebanyak 53 ketidakhadiran. Dengan data tersebut dapat dilihat jika jumlah absensi belum menunjukkan hasil yang baik.

Berikut ini merupakan keterangan pada absensi karyawan Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor:

1. Sakit, karyawan berhalangan datang dikarenakan kondisi kesehatan yang tidak memungkinkan karyawan untuk dapat hadir melakukan pekerjaannya.

2. Izin, karyawan berhalangan datang dikarenakan satu dan lain hal menyangkut urusan pribadi karyawan itu sendiri.
3. Cuti, karyawan menggunakan hak-nya untuk tidak hadir dan mengerjakan pekerjaannya.
4. Permissi, karyawan hadir dan melakukan pekerjaan namun pada saat jam kerja ia harus meninggalkan pekerjaannya karena satu dan lain hal.

Kinerja karyawan sebagai pengukur keberhasilan suatu perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh faktor tingkat motivasi dan disiplin kerja karyawan. Tingkat motivasi dan disiplin kerja karyawan yang baik akan memiliki dampak yang baik juga terhadap kinerja karyawan departemen teknik. Kinerja karyawan departemen teknik secara tidak langsung berperan terhadap tingkat produktivitas dari PT. Jakarana Tama. Oleh karena itu, tingkat motivasi dan disiplin kerja karyawan departemen teknik memiliki peran terhadap pencapaian tujuan dari PT. Jakarana Tama. Maka dengan ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor”.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari apa yang sudah dipaparkan pada latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan pada Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor, yaitu:

1. Hasil kinerja karyawan Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor mengalami penurunan pada tahun 2022 dibandingkan dengan tahun 2021.
2. Jumlah ketidakhadiran mengalami peningkatan pada tahun 2022 sebesar 14% atau sebanyak 53 ketidakhadiran, dibandingkan dengan tahun 2021.
3. Berdasarkan hasil pra-survei mengenai motivasi kerja karyawan departemen teknik, terdapat permasalahan untuk beberapa indikator, dapat dilihat dari jumlah persentase jawaban “tidak” yang diberikan oleh karyawan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan masih kurang.

1.2.2 Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini, antara lain:

1. Bagaimana tingkat motivasi kerja pada karyawan departemen teknik PT. Jakarana Tama Bogor?
2. Bagaimana tingkat disiplin kerja pada karyawan departemen teknik PT. Jakarana Tama Bogor?
3. Bagaimana tingkat kinerja pada karyawan departemen teknik PT. Jakarana Tama Bogor?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan departemen teknik PT. Jakarana Tama Bogor?
5. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan departemen teknik PT. Jakarana Tama Bogor?
6. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan departemen teknik PT. Jakarana Tama Bogor?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Berdasarkan beberapa rumusan masalah di atas, penelitian ini memiliki maksud untuk memperoleh data dan informasi terkait pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan departemen teknik PT. Jakarana Tama Bogor sebagai bahan penyusunan masalah. Penelitian ini juga memiliki maksud untuk menerapkan dan melakukan pengembangan ilmu untuk dapat memperoleh solusi terbaik dalam pemecahan masalah.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis ini dengan tujuan untuk mencari cara dan upaya meningkatkan kinerja karyawan, melalui:

1. Analisis motivasi kerja pada karyawan departemen teknik PT. Jakarana Tama Bogor.
2. Analisis disiplin kerja pada karyawan departemen teknik PT. Jakarana Tama Bogor.
3. Analisis kinerja karyawan pada karyawan departemen teknik PT. Jakarana Tama Bogor.
4. Analisis besarnya pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan departemen teknik PT. Jakarana Tama Bogor.
5. Analisis besarnya pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan departemen teknik PT. Jakarana Tama Bogor.
6. Analisis besarnya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan departemen teknik PT. Jakarana Tama Bogor.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada penelitian-penelitian selanjutnya dan memperkuat penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, serta diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan pada departemen teknik PT. Jakarana Tama Bogor.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Peneliti berharap penelitian ini dapat menjadi penelitian yang mampu memberikan pengetahuan dan informasi baru terkait pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan departemen teknik PT. Jakarana Tama Bogor dan penelitian ini dapat berkontribusi sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis di kemudian hari.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya diperlukan peranan dari sumber daya manusia sebagai faktor penting di dalamnya. Sumber daya manusia berperan dalam pengelolaan, perencanaan, dan pengoordinasian pada lingkungan kerja. Kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya akan berdampak pada keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia harus menjadi perhatian utama perusahaan, karena ini merupakan aset penting yang harus dijaga oleh perusahaan.

Berikut ini beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli, yaitu:

Menurut Drs. Malayu S. P Hasibuan (2018), manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana cara mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan melalui sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja.

Menurut Irmayani (2021), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu disiplin ilmu atau metode untuk mengelola keterkaitan dan fungsi sumber daya manusia (tenaga kerja) secara efisien dan efektif. Hal ini bertujuan agar dapat dimanfaatkan secara optimal, sehingga tujuan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat dapat dicapai dengan maksimal.

Menurut Susan (2019), manajemen sumber daya manusia melibatkan aspek-aspek yang mencakup pengembangan, pemanfaatan, dan perlindungan terhadap sumber daya manusia, baik yang berada dalam konteks hubungan kerja maupun yang berusaha secara independen.

Menurut Afandi (2018), manajemen sumber daya manusia merupakan pengetahuan dan keterampilan dalam mengorganisir hubungan dan peran tenaga kerja dengan cara yang efisien dan efektif bertujuan mencapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan penjelasan di atas, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kombinasi ilmu dan seni dalam pembinaan, pemanfaatan, dan perlindungan sumber daya manusia, dengan tujuan menyelaraskan hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif demi mencapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan dalam Eri Susan (2019) yaitu:

1. **Perencanaan**
Perencanaan melibatkan penyusunan strategi untuk mengatur sumber daya manusia dengan efektif dan efisien, sehingga sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mendukung pencapaian tujuan. Penyusunan rencana ini mencakup penetapan program kepegawaian.
2. **Pengorganisasian**
Pengorganisasian melibatkan usaha mengatur semua anggota tim dengan menetapkan tugas, hubungan kerja, pendelegasian tanggung jawab, serta integrasi dan koordinasi di dalam struktur organisasi. Hal ini karena organisasi dianggap sebagai sarana untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
3. **Pengarahan**
Pengarahan merupakan tindakan memberikan arah kepada seluruh anggota tim, untuk mendorong kerjasama dan kinerja yang efektif dan efisien, guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. **Pengendalian**
Pengendalian merupakan upaya untuk mengarahkan seluruh anggota tim agar patuh terhadap aturan perusahaan dan menjalankan tugas sesuai dengan rencana. Jika terdapat penyimpangan atau kesalahan, langkah-langkah perbaikan dan peningkatan rencana akan diambil.
5. **Pengadaan**
Pengadaan adalah serangkaian langkah, termasuk perekrutan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi, yang dilakukan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. **Pengembangan**
Pengembangan merupakan langkah untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui program pendidikan serta pelatihan.
7. **Kompensasi**
Kompensasi merujuk pada pemberian imbalan, baik berupa uang maupun barang, kepada karyawan sebagai pengganti jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi menekankan pada aspek keadilan dan kelayakan. Keadilan diartikan sebagai keterkaitan dengan kinerja individu, sementara kelayakan mencakup kemampuan untuk memenuhi kebutuhan pokok karyawan dan mematuhi standar upah minimum yang ditetapkan pemerintah, serta mempertimbangkan konsistensi internal dan eksternal.
8. **Pengintegrasian**
Pengintegrasian melibatkan usaha untuk menyelaraskan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, dengan harapan terbentuk kolaborasi yang harmonis dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan tindakan untuk merawat atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, dengan tujuan agar mereka tetap berkontribusi hingga masa pensiun. Pemeliharaan yang efektif dilakukan melalui program kesejahteraan yang memperhatikan kebutuhan sebagian besar pegawai dan pedoman yang sesuai dengan konsistensi internal dan eksternal.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan dianggap sebagai aspek paling krusial dalam manajemen sumber daya manusia dan menjadi kunci tercapainya tujuan, karena tujuan yang optimal sulit dicapai tanpa adanya disiplin yang baik. Kedisiplinan merujuk pada dorongan dan kesadaran untuk patuh terhadap peraturan lembaga pendidikan serta norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan akhir dari keterlibatan seseorang dalam pekerjaan di suatu perusahaan. Proses ini dapat dipicu oleh keinginan karyawan, kebutuhan lembaga pendidikan, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, dan alasan-alasan lainnya. Pengakhiran hubungan ini diatur oleh ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964.

Sementara itu fungsi lain manajemen sumber daya manusia menurut Sri Larasati (2018), yaitu:

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan: Penetapan langkah-langkah untuk mencapai suatu target.
- b. Pengorganisasian: Mendirikan suatu struktur organisasi dengan tujuan mewujudkan sasaran yang telah ditetapkan.
- c. Pengarahan: Memberikan arahan dan mendorong pegawai agar mereka dengan kesadaran sendiri bersedia melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.
- d. Pengendalian: Mengamati dan mengevaluasi apakah para pegawai benar-benar menjalankan tugas mereka sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan SDM: Mendapatkan jumlah dan jenis karyawan yang sesuai untuk mencapai sasaran organisasi.
- b. Pengembangan: Meningkatkan kemampuan melalui pelatihan yang diperlukan agar dapat menjalankan tugasnya dengan optimal.
- c. Kompensasi: Sebagai bentuk penghormatan terhadap karyawan atas kontribusi yang telah mereka berikan dalam mencapai tujuan organisasi.
- d. Pengintegrasian: Sebagai ungkapan apresiasi terhadap para karyawan karena telah berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi.

- e. Pemeliharaan: Upaya untuk memelihara dan meningkatkan situasi yang sudah ada.
- f. Kedisiplinan: Upaya perusahaan dalam meningkatkan produktivitas melalui penerapan disiplin kerja yang konsisten dan efektif.
- g. Pemberhentian: Mengatur bagaimana akhir dari keterlibatan karyawan dalam perusahaan.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mengoptimalkan potensi diri, mengembangkan keterampilan, menegakkan keadilan, meningkatkan kesejahteraan, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Berikut ini merupakan empat tujuan manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Sri Larasati (2018):

1. Tujuan Sosial
Sebuah organisasi atau perusahaan harus bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya melalui tujuan sosial manajemen sumber daya manusia.
2. Tujuan Organisasional
Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya adalah tujuan organisasional.
3. Tujuan Fungsional
Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan Individual
Tujuan pribadi setiap anggota organisasi atau perusahaan adalah tujuan individu yang mereka upayakan melalui partisipasi dalam aktivitas organisasional.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Hasrat setiap organisasi adalah mencapai tujuan yang ditetapkan, dan peran manusia dalam konteks tersebut memiliki peranan yang sangat vital. Untuk memastikan bahwa individu bergerak sesuai dengan keinginan organisasi, penting untuk memahami motivasi para anggota yang terlibat dalam kegiatan organisasional. Sebab, motivasi tersebut menjadi penentu bagaimana perilaku mereka dalam dunia kerja, karena itulah yang mendorong seseorang untuk terlibat dalam aktivitas tertentu demi memenuhi kebutuhan dan keinginan pribadi.

Menurut Irmayani (2021), motivasi adalah pendorong yang memunculkan semangat, antusiasme, dan aktivitas sehingga seseorang dapat mencapai kinerja optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Afandi (2018), motivasi adalah pencapaian sesuatu yang lebih baik melalui dorongan inspirasi, semangat melakukan sesuatu dengan kesadaran diri yang ikhlas dan timbul dari dalam diri sendiri.

Menurut Sutrisno (2019), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk terlibat dalam suatu aktivitas tertentu, sehingga motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku individu.

Menurut Mangkunegara dalam Hosnawati (2016) menyatakan bahwa motivasi kondisi di mana karyawan terdorong oleh suatu energi untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

Menurut Winardi (2018), motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang terdapat dalam diri manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau oleh sejumlah kekuatan luar, pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non-moneter, yang dapat dipengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Rivai (2015) berpendapat bahwa motivasi kerja serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Dapat disimpulkan berdasarkan pendapat ahli di atas bahwa motivasi kerja merupakan dorongan semangat yang timbul dari dalam diri untuk melakukan aktivitas pekerjaan dengan maksimal yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2.2 Teori Motivasi Kerja

Priansa (2017) mengemukakan teori mengenai motivasi kerja, diantaranya yaitu:

1. Hierarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical Of Needs Theory*)
 - 1) Kebutuhan fisiologis
 - 2) Kebutuhan rasa aman
 - 3) Kebutuhan sosial
 - 4) Kebutuhan akan harga diri
 - 5) Kebutuhan aktualisasi diri
2. Teori kebutuhan berprestasi

Tiga ciri umum orang yang berprestasi tinggi menurut McClelland, yaitu:

 - 1) Sebuah referensi untuk mengerjakan tugas-tugas dengan derajat kesulitan normal.
 - 2) Menyukai situasi-situasi di mana kinerja mereka timbul karena upaya mereka sendiri, dan bukan karena faktor-faktor lain.
 - 3) Menginginkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka, dibandingkan dengan mereka yang berprestasi rendah.
3. Teori ERG (Teori Clayton Alderfer)

Teori Alderfer dikenal dengan akronim “ERG”, akronim “ERG” dalam teori Alderfer merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah yaitu:

E = *Existence* (Kebutuhan akan eksistensi)
 R = *Relatedness* (Kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain)
 G = *Growth* (Kebutuhan akan pertumbuhan)
4. Teori Herzberg (teori dua faktor)

Model Dua Faktor dari motivasi, yang dikembangkan, dikenal dengan istilah di mana faktor-faktor motivasional dan faktor hygiene, atau hal-hal yang mendorong pencapaian yang bersifat intrinsik, yang bersumber dalam diri seseorang, diidentifikasi, sementara faktor-faktor hygiene atau pemeliharaan diartikan sebagai faktor-faktor yang bersifat ekstrinsik, yang bersumber dari luar diri dan menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya.

5. Teori Keadilan

Pandangan bahwa manusia terdorong untuk mengurangi kesenjangan antara usaha yang diperlukan untuk kepentingan organisasi dan imbalan yang diterima menjadi inti dari teori ini.

6. Teori Pencapaian Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Edwin Locke mengemukakan bahwa dalam penetapan tujuan memiliki empat macam mekanisme motivasional, yaitu:

- 1) Tujuan-tujuan mengarahkan perhatian
- 2) Tujuan-tujuan mengatur upaya
- 3) Tujuan-tujuan meningkatkan persistensi
- 4) Tujuan-tujuan menunjang strategi-strategi dan rencana-rencana kegiatan.

7. Teori Victor H. Vroom (Teori Harapan)

Menurut teori ini, motivasi ini dianggap sebagai akibat dari tujuan yang ingin dicapai oleh seseorang dan keyakinan bahwa tingkat usahanya akan mengarah kepada hasil yang diinginkan. Dengan kata lain, jika seseorang sangat menginginkan sesuatu dan melihat adanya peluang untuk memperolehnya, upaya akan dilakukan oleh yang bersangkutan untuk mendapatkannya.

8. Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku

Dalam hal ini, diterapkan apa yang disebut "hukum pengaruh," yang menyatakan bahwa perilaku manusia cenderung diulang ketika memiliki konsekuensi menguntungkan dirinya dan menghindari perilaku yang dapat menghasilkan konsekuensi merugikan.

9. Teori Evaluasi Kognitif

Teori ini menyatakan bahwa ketika digunakan motivator ekstrinsik oleh organisasi, seperti pembayaran gaji sebelum bekerja, maka motivator intrinsik akan mengalami penurunan.

10. Teori Motivasi Douglas McGregor

Melalui teorinya, peran sentral yang dimainkan manusia dalam organisasi ditekankan oleh McGregor dengan menempatkan beberapa aspek penting yang berhasil diidentifikasi dari hakikat manusia itu sendiri. Dalam konsep teori X dan Y tersebut, rekomendasi mengenai dua kategori tipe manusia diberikan oleh Douglas McGregor, yaitu:

- a. Tipe manusia dengan posisi teori X cenderung memiliki motivasi rendah dan malas dalam berjuang untuk kemajuan hidupnya.
- b. Tipe manusia dengan posisi teori Y cenderung memiliki motivasi tinggi dan senang dalam berjuang untuk kemajuan hidupnya.

Maka dari itu dapat dikatakan jika Motivasi Kerja merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam dan luar diri yang memunculkan hasrat dan gairah untuk melakukan sesuatu menjadi lebih baik.

2.2.3 Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi Kerja menurut Afandi (2018) memiliki tujuan, yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan kerja yang baik.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Sedangkan Irmayani (2021) menyebutkan tujuan motivasi kerja, yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja;
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
3. Meningkatkan kestabilan karyawan karyawan;
4. Meningkatkan disiplin kerja;
5. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan;
6. Meningkatkan kesejahteraan karyawan;
7. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya; dan
8. Meningkatkan efisiensi alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan teori di atas, dapat dikatakan jika motivasi kerja memiliki tujuan yaitu:

1. Meningkatkan Kesejahteraan dan Kepuasan Karyawan
2. Peningkatan Produktivitas dan Efisiensi
3. Pertahankan Stabilitas dan Loyalitas Karyawan
4. Peningkatan Disiplin dan Tanggung Jawab
5. Ciptakan Hubungan Kerja yang Positif

2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Afandi (2018) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang, yaitu:

1. Kebutuhan Hidup

Keinginan seseorang untuk berperilaku dan bekerja dapat terangsang dari kebutuhannya untuk bertahan hidup. Kebutuhan mempertahankan ini diantaranya makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya.

2. Kebutuhan Masa Depan

Keinginan akan masa depan yang penuh harapan dan positif menciptakan lingkungan yang damai, serasi, dan penuh optimisme.

3. Kebutuhan Harga Diri

Pengakuan dan penghargaan diri, termasuk prestise dari rekan kerja dan komunitas sekitarnya, dianggap sebagai suatu kebutuhan. Meskipun idealnya, prestise timbul sebagai hasil dari pencapaian, namun hal tersebut tidak selalu terjadi. Pemimpin perlu menyadari bahwa semakin tinggi posisi seseorang dalam masyarakat atau organisasi, semakin besar pula nilai prestisenya. Prestise dan status dapat tercermin dalam berbagai simbol yang digunakan sebagai penanda kedudukan sosial.

4. Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Kebutuhan akan prestasi kerja yang diperoleh dengan memanfaatkan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal, sehingga tercapai hasil kerja yang sangat memuaskan, merupakan kebutuhan yang melibatkan realisasi penuh potensi seseorang.

Irmayani (2021) mengemukakan pendapat lain mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

1. Faktor internal merupakan faktor yang timbul dari dalam diri, yaitu: karakter individu, tingkat pendidikan, pengalaman, dan keinginan, atau harapan masa depan.
2. Faktor eksternal merupakan faktor yang timbul dari luar diri sendiri seperti lingkungan kerja, pemimpin dan kepemimpinannya, dorongan atasan dan tuntutan perkembangan organisasi.

Pemenuhan kebutuhan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, dan dapat diakomodasi oleh pimpinan perusahaan melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.

2.2.5 Indikator Motivasi Kerja

Kemauan dan semangat individu dalam bekerja dapat ditimbulkan dari pemberian motivasi yang tepat. Kinerja yang maksimal dan memuaskan dipengaruhi oleh tingkat motivasi yang dimiliki karyawan, tingginya tingkat motivasi akan mempermudah tercapainya kinerja yang maksimal dan memuaskan.

Afandi (2018) mengemukakan dua dimensi dan enam indikator motivasi kerja, diantaranya:

1. Dimensi ketentraman, mengacu pada terpenuhinya kebutuhan seseorang melalui perasaan senang, kenyamanan, dan semangat dalam bekerja.

Indikator:

- 1) Balas jasa
- 2) Kondisi kerja
- 3) Fasilitas kerja

2. Dimensi dorongan, mengacu faktor yang dapat mendorong seseorang untuk bekerja semaksimal mungkin.

Indikator:

- 1) Prestasi kerja
- 2) Pengakuan dari atasan
- 3) Pekerjaan itu sendiri

Upaya karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin dapat tercerminkan dari seberapa besar motivasi kerja yang dimilikinya. Indikator dibutuhkan sebagai alat ukur keberhasilan motivasi kerja karyawan.

Dari teori-teori yang disampaikan para ahli di atas maka dapat disintesis bahwa motivasi kerja adalah kekuatan internal yang mendorong individu untuk bertindak dengan semangat dan antusiasme guna mencapai tujuan, melibatkan energi, arah, dan ketekunan serta bersumber dari dorongan internal, dengan indikator:

1. Balas jasa
2. Kondisi kerja
3. Fasilitas kerja
4. Prestasi kerja
5. Pekerjaan itu sendiri

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Pada setiap perusahaan maupun organisasi yang memiliki suatu tujuan pasti memerlukan adanya suatu aturan dan ketentuan di dalamnya. Aturan yang dibuat perusahaan pastinya dipercaya dapat mendorong tercapainya tujuan yang diinginkan perusahaan. Aturan di dalam perusahaan akan memberikan batasan mengenai apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh karyawan di dalam perusahaan. Batasan tersebut akan menciptakan karyawan yang memiliki kedisiplinan terhadap aturan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang dapat mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya. Aturan yang ditetapkan oleh perusahaan dapat mendorong karyawan untuk berlaku disiplin terhadap apa yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Hasibuan (2018), disiplin adalah segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dipatuhi dengan kesadaran dan kesediaan oleh seseorang.

Menurut Siswanto (2019), disiplin merupakan keteraturan dan ketaatan yang diperlukan dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari. Hal ini penting karena disiplin kerja membantu para karyawan untuk mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang teratur, efisien, dan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Menurut Sutrisno (2019), Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Rivai (2015), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan pegawainya guna membuat mereka bersedia untuk mengubah perilaku, disiplin kerja juga dianggap sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk patuh terhadap semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Menurut Afandi (2018), disiplin kerja adalah suatu peraturan yang dirancang oleh manajemen organisasi, disetujui oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja, dan diakui oleh Dinas Tenaga Kerja. Selanjutnya, individu yang tergabung dalam organisasi tersebut patuh terhadap peraturan tersebut dengan sukarela, sehingga terbentuk melalui serangkaian perilaku yang mencerminkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Merujuk pada pendapat ahli yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan jika disiplin kerja merupakan perilaku karyawan yang menunjukkan keikhlasan dan kesediaan untuk mengikuti dan menaati segala bentuk aturan yang berlaku di dalam perusahaan.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Hasibuan (2018) mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin seorang karyawan, yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tingkat kedisiplinan karyawan dipengaruhi oleh tujuan dan kemampuan mereka. Jelas dan idealnya, tujuan yang akan dicapai ditetapkan dengan memastikan bahwa tujuan atau pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan mereka. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan menjaga disiplin dalam pelaksanaan tugas tersebut.

2. Teladan Pimpinan

Kedisiplinan karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh teladan yang ditunjukkan oleh pimpinan, karena pimpinan dianggap sebagai figur teladan dan panutan. Dengan memberikan contoh yang baik, tingkat kedisiplinan karyawan dapat ditingkatkan.

3. Balas Jasa

Kedisiplinan karyawan dipengaruhi oleh balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan. Dengan tersedianya balas jasa yang memadai, kepuasan karyawan dapat tercapai, sehingga kedisiplinan akan terwujud di dalam perusahaan.

4. Keadilan

Dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman, yang berlandaskan pada keadilan, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan turut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena manusia memiliki sifat yang selalu merasa dirinya penting dan menginginkan perlakuan yang adil dengan sesama manusia.

5. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat dianggap sebagai tindakan paling efektif dalam menciptakan kedisiplinan kerja di kalangan karyawan perusahaan. Pengawasan melekat, yakni aktif dan langsungnya atasan mengawasi perilaku karyawan, melibatkan kehadiran terus-menerus di tempat kerja guna memberikan pengawasan dan petunjuk kepada karyawan, terutama saat ada kesulitan.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.

7. Ketegasan

Pengaruh terhadap kedisiplinan karyawan dapat dipengaruhi oleh ketegasan yang ditunjukkan oleh pimpinan dalam melaksanakan tindakan. Pimpinan diharapkan untuk memiliki keberanian dan ketegasan dalam memberlakukan hukuman kepada setiap karyawan yang tidak disiplin, sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang tegas dalam penerapan hukuman akan dihormati dan kepemimpinannya diakui.

8. Hubungan Kemanusiaan

Kedisiplinan yang baik dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh terjalinnya hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara karyawan. Mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, baik secara vertikal antara karyawan dan pimpinan maupun secara horizontal antara sesama karyawan, merupakan tanggung jawab manajer atau pimpinan. Oleh karena itu, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan membentuk lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

2.3.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Mendisiplinkan seluruh pegawai di dalam suatu instansi merupakan tugas yang tidak mudah dan memerlukan dukungan dari semua pegawai di instansi tersebut. Seluruh kegiatan pendisiplinan harus memiliki sifat mendidik.

Agustini (2019) mengemukakan tiga jenis disiplin kerja, diantaranya yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin yang bertujuan untuk mencegah agar perilaku karyawan tidak sesuai dengan peraturan dilakukan dengan mendorong agar karyawan patuh terhadap berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Dengan kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan, dan perilaku yang diinginkan dari instansi, upaya pencegahan dilakukan agar perilaku negatif tidak ditunjukkan oleh karyawan, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Disiplin pribadi karyawan di perusahaan berpengaruh pada keberhasilan penerapan disiplin karyawan. Disiplin diri karyawan memiliki sasaran utama dalam disiplin preventif.

2. Disiplin Korektif

Tujuan dari disiplin adalah agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada pegawai yang secara sadar telah melanggar ketentuan-ketentuan yang berlaku atau tidak memenuhi standar yang ditetapkan, sanksi indisipliner akan dikenakan kepadanya. Tingkat pelanggaran yang telah terjadi akan mempengaruhi berat atau ringannya sanksi yang akan diberikan.

3. Disiplin Progresif

Disiplin ini bertujuan untuk memberikan kesempatan korektif sebelum lanjut pada pemberian hukuman yang lebih serius, manajemen juga memungkinkan untuk memperbaiki kesalahan dan memberikan hukuman yang lebih berat untuk pelanggaran yang berulang. Hal ini dilakukan dengan tujuan positif dan tidak bertujuan untuk merusak semangat karyawan. Agar terhindar dari kesalahan yang berulang di masa depan, maka kegiatan pendisiplinan harus memiliki sifat mendidik dan mengoreksi.

Selain itu, Hartatik (2018) mengemukakan juga jenis-jenis disiplin kerja, diantaranya yaitu:

1. Disiplin Diri

Peran yang sangat besar dalam mencapai tujuan organisasi dimiliki oleh disiplin diri. Melalui disiplin diri, tanggung jawab, kemampuan untuk mengatur diri sendiri, dan penghargaan terhadap diri sendiri dan orang lain dapat diperoleh oleh karyawan. Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung oleh situasi lingkungan yang kondusif.

2. Disiplin Kelompok

Pekerjaan yang optimal akan dihasilkan oleh suatu kelompok jika peran masing-masing anggota kelompok diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing. Hal ini dapat terjadi jika disiplin kelompok ditanamkan oleh setiap karyawan. Karyawan diarahkan untuk bertindak dengan cara berdisiplin. Awal terbentuknya kesadaran dapat dihasilkan dari kebiasaan bertindak disiplin.

3. Disiplin Preventif

Untuk menciptakan sikap dan iklim organisasi dapat dilakukan dengan cara mengimplementasikan disiplin preventif, di mana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri. Sikap disiplin diri karyawan didorong oleh disiplin preventif, sehingga karyawan dapat menjaga sikap tanpa adanya paksaan.

4. Disiplin Korektif

Upaya dilakukan untuk memperbaiki dan menindak karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku, dikenal sebagai disiplin korektif. Tindakan ini bertujuan untuk mencegah agar karyawan tidak melakukan perbuatan yang tidak baik atau melanggar peraturan di dalam organisasi tersebut.

5. Disiplin Progresif

Disiplin progresif melibatkan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Hukuman untuk disiplin progresif dapat berupa teguran lisan oleh atasan, penghentian sementara (suspensi), atau bahkan pemecatan dari pekerjaan.

Untuk memastikan bahwa semua karyawan mematuhi dan mematuhi peraturan perusahaan, disiplin kerja diterapkan. Karyawan yang melakukan kesalahan akan diberikan sanksi secara bertahap sesuai dengan tingkat kesalahannya. Sanksi diberlakukan mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Sanksi diberikan dengan tujuan memperbaiki karyawan yang melanggar aturan, menjaga peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada mereka yang melanggar.

2.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja digunakan oleh seluruh karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi akan merasa enggan meninggalkan pekerjaan jika belum selesai, bahkan merasa senang jika dapat menyelesaikannya tepat waktu. Mereka memiliki target dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga selalu memberi prioritas pada pekerjaan yang perlu diselesaikan terlebih dahulu.

Silaen (2021) mengemukakan lima indikator kinerja karyawan, diantaranya yaitu:

1. **Kualitas Kerja**
Kualitas kerja dapat diukur dengan menyempurnakan tugas pada keterampilan dan kemampuan karyawan serta persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang mereka hasilkan.
2. **Kuantitas Kerja**
Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus kegiatan yang telah diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam kuantitas.
3. **Ketepatan Waktu**
Aktivitas sebaiknya diselesaikan tepat waktu dan waktu yang tersedia dapat dimaksimalkan dengan aktivitas lain.
4. **Efektivitas**
Hasil dari setiap unit dapat ditingkatkan dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang ada, termasuk tenaga, uang, dan bahan baku.
5. **Komitmen**
Komitmen merupakan tingkat di mana fungsi dan tanggung jawab seorang pegawai dapat dilaksanakan terhadap perusahaan.

Rivai dalam Alfiah (2019) mengemukakan juga lima indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat disiplin kerja karyawan, yaitu:

1. Kehadiran, indikator utama untuk mengukur tingkat kedisiplinan adalah kehadiran, dan pada umumnya, disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat terlihat dari kecenderungan pegawai yang sering datang terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja, pentingnya ketaatan pada peraturan kerja tercermin dalam bentuk kepatuhan pegawai terhadap peraturan-peraturan tersebut dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja, merupakan seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai, merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
5. Etika bekerja, merupakan cerminan pelaksanaan tindakan indisipliner dan disiplin kerja oleh pegawai.

Disiplin kerja memiliki manfaat dan dampak yang besar bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Disiplin kerja bermanfaat bagi perusahaan karena dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan melalui pelaksanaan tata tertib dan pelaksanaan tugas yang lancar. Manfaat yang akan didapatkan oleh karyawan dari disiplin kerja yaitu karyawan akan mendapatkan kondisi dan suasana kerja yang positif sehingga dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat menambah semangat karyawan.

Dari teori-teori yang disampaikan para ahli di atas maka dapat disintesis bahwa disiplin kerja adalah perilaku karyawan yang menunjukkan keikhlasan dan kesediaan untuk mengikuti dan mentaati segala bentuk aturan yang berlaku di dalam perusahaan, dengan indikator:

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada ketaatan kerja
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai
5. Kemampuan kerja sama

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan fungsinya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, diukur berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya. Kinerja sering dijelaskan sebagai pencapaian persyaratan pekerjaan yang akhirnya termanifestasi dalam apa yang dihasilkan secara nyata.

Menurut Afandi (2018), kinerja adalah kegiatan atau penyempurnaan yang sesuai dengan tanggung jawabnya dan menghasilkan sesuai dengan harapan.

Menurut Abdurrahman (2019), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas atas kecakapan, usaha, dan kesempatan.

Menurut Kasmir (2019), kinerja adalah pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan jangka waktu tertentu melalui pencapaian hasil kerja dan tindakan karyawan.

Menurut Sedamaryanti dalam Burhanuddin, dkk (2019), kinerja merupakan mencapai tujuan organisasi dengan mematuhi hukum, menjunjung tinggi moralitas, dan beretika melalui pencapaian individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Mangkunegara (2018), kinerja merupakan prestasi yang diperoleh melalui hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robbins dalam Prasyanti (2018), kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai yang diukur berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan pendapat yang telah dijelaskan, dapat dikatakan jika kinerja merupakan capaian hasil kerja dan perilaku seorang karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya terhadap pencapaian tujuan individu dan perusahaan.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir dalam Maryati (2021) terdapat sembilan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Keahlian dan Kemampuan
Setiap individu, baik sebagai atasan maupun bawahan, perlu memiliki keterampilan dan keahlian yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tingkat keahlian dan kemampuan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dengan akurat akan membantu seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih mudah. Oleh karena itu, kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian yang dimilikinya.
2. Pengetahuan
Memiliki kemampuan yang detail dapat menyebabkan tercapainya pencapaian output pekerjaan yang baik dan memuaskan. Sebaliknya, jika kemampuan mengenai pekerjaan tidak memadai, hasil output yang diperoleh cenderung rendah.
3. Rancangan Kerja
Faktor di mana karyawan merasa terbantu dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya. Tingkat kesulitan yang dihadapi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dapat dikurangi dengan adanya desain pekerjaan yang baik.
4. Kepribadian
Keseluruhan interaksi dan reaksi individu dalam sebuah organisasi tercermin dalam kepribadian seseorang. Individu yang memiliki karakter baik diyakini mampu melaksanakan kewajibannya dengan tanggung jawab dan kesungguhan, sehingga kinerjanya akan memperlihatkan peningkatan.
5. Motivasi Kerja
Faktor ini muncul dari dalam diri seorang karyawan sehingga seseorang terdorong atau terpengaruh untuk melakukan suatu tindakan. Apabila terdapat dukungan yang kuat dari lingkungannya, maka individu tersebut akan termotivasi untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya.
6. Kepemimpinan
Merupakan sikap atasan dalam mengorganisir sistem kerja terhadap anggota dalam mendorong penyelesaian tugas dan kewajiban yang diberikan kepada mereka. Peningkatan kinerja karyawan dapat tercermin dari perilaku seorang pemimpin, di mana kemampuan membangkitkan semangat, memberikan dukungan, dan memberikan bimbingan dengan baik dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.
7. Komitmen
Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepatuhan karyawan terhadap setiap peraturan yang berlaku di suatu organisasi atau perusahaan. Dengan kesepakatan bahwa setiap SOP yang berlaku harus dipatuhi oleh karyawan, maka upaya maksimal dalam bekerja dilakukan oleh

karyawan, dan rasa bersalah dirasakan jika terjadi pelanggaran terhadap peraturan tersebut.

8. Gaya Kepemimpinan

Sikap yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam menghadapi atau memimpin bawahannya. Kondisi organisasi dapat menyesuaikan penerapan gaya kepemimpinan.

9. Lingkungan Kerja

Suasana dan kondisi lingkungan di sekitar tempat kerja mempengaruhi seseorang. Suasana yang nyaman dan aman akan memberikan kenyamanan, sehingga kinerja karyawan dapat berjalan lebih optimal.

Afandi (2018) juga mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya:

1. Kemampuan, kepribadian, dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan tugas karyawan merupakan taraf pengertian dan penerimaan pemberian tugas pada karyawan.
3. Tingkat motivasi kerja, merupakan pendorong dari dalam dan luar diri untuk mengarahkan dan mempertahankan perilaku positif.
4. Kompetensi, merupakan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya.
5. Fasilitas kerja, merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan dalam menunjang pekerjaan karyawan.
6. Budaya kerja, merupakan perilaku dan kebiasaan karyawan yang ada di perusahaan.
7. Kepemimpinan, merupakan pengarahan dan pengendalian karyawan melalui sikap memimpin.
8. Disiplin kerja, aturan dan batasan yang ada di perusahaan yang harus ditaati, dihormati, dan dipatuhi demi tercapainya tujuan perusahaan.

2.4.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Pada prinsipnya, pengukuran kontribusi-kontribusi individu dalam instansi terhadap organisasi diwujudkan melalui penilaian kinerja. Tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya menjadi fokus penting dalam penilaian kinerja. Inti dari penilaian kinerja adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah kerjasama atau efektivitasnya dapat ditingkatkan pada masa yang akan datang, sehingga manfaat dapat diperoleh oleh karyawan, organisasi, dan masyarakat.

Hamali (2018) mengemukakan beberapa tujuan penilaian kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Administrasi penggajian.
2. Umpan balik kinerja.
3. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu.

4. Mendokumentasikan keputusan karyawan.
5. Penghargaan terhadap kinerja individu.
6. Mengidentifikasi kinerja buruk.
7. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan.
8. Menetapkan keputusan promosi.
9. Pemberhentian karyawan.
10. Mengevaluasi pencapaian tujuan.

2.4.3 Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2018) terdapat enam indikator kinerja untuk mengukur tingkat kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas
Memperhatikan tingkat kualitas (mutu) dari pekerjaan dapat menjadi alat ukur suatu kinerja.
2. Kuantitas (Jumlah)
Jumlah pekerjaan yang diselesaikan setiap orang dapat menjadi alat ukur suatu kinerja.
3. Waktu (Jangka waktu)
Pengukuran kinerja bisa dilakukan dengan cara memperhatikan batas waktu diberlakukan untuk jenis pekerjaan tertentu, di mana pekerjaan tersebut memiliki batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.
4. Penekanan Biaya
Biaya yang terkait dengan setiap aktivitas perusahaan telah diantisipasi sebelum pelaksanaan aktivitas. Dengan kata lain, biaya yang telah dianggarkan tersebut digunakan sebagai patokan untuk menghindari melebihi anggaran yang telah ditetapkan.
5. Pengawasan
Pada dasarnya, selalu terjadi perubahan situasi dan kondisi, baik dari keadaan yang baik menuju keadaan yang tidak baik atau sebaliknya.
6. Hubungan Antar Karyawan
Kerjasama, kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan selalu berkaitan dengan penilaian kinerja karyawan.

Selain itu, Robbins dalam Prasyanti (2018) juga mengemukakan empat indikator kinerja untuk mengukur tingkat kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas kerja, adalah kerapihan dan ketelitian seorang karyawan yang mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan..
2. Kuantitas kerja, adalah jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan..
3. Produktivitas, adalah hasil kerja yang didapatkan melalui penyelesaian tugas yang tepat waktu dan memiliki hasil yang memuaskan.
4. Efektivitas, adalah penggunaan alokasi waktu kerja yang tepat dan menghasilkan pekerjaan yang memenuhi target.

Dari teori-teori yang disampaikan para ahli di atas maka dapat disintesis bahwa kinerja adalah capaian hasil kerja dan perilaku seorang karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya terhadap pencapaian tujuan individu dan perusahaan, dengan indikator:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Produktivitas
4. Efektivitas

2.5 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.5.1 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya merupakan usaha peneliti dalam mencari perbandingan dan, selanjutnya, menemukan inspirasi baru untuk penelitian berikutnya. Selain itu, kajian terdahulu membantu posisi penelitian dan menunjukkan orisinalitasnya. Pada bagian ini, berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang akan dilakukan dicantumkan oleh peneliti dengan tujuan memperkuat variabel yang diteliti.

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Harahap, S.F. & Tirtayasa, S. (2020). "Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu." Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), Maret 2020.	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi (X1) • Disiplin (X2) • Kepuasan Kerja (X3) • Kinerja (Y) 	Motivasi (X1) <ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja keras 2. Orientasi masa depan 3. Tingkat cita-cita yang tinggi 4. Orientasi tugas 5. Usaha untuk maju 6. Ketekunan 7. Rekan kerja yang dipilih 8. Pemanfaatan waktu Disiplin (X2) <ol style="list-style-type: none"> 1. Masuk kerja tepat waktu 2. Penggunaan 	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			<p>waktu secara efektif</p> <p>3. Tidak pernah mangkir</p> <p>4. Mematuhi semua peraturan organisasi</p> <p>Kepuasan Kerja (X3)</p> <p>1. Gaji</p> <p>2. Pekerjaan itu sendiri</p> <p>3. Rekan kerja</p> <p>4. Atasan</p> <p>5. Promosi</p> <p>6. Lingkungan kerja</p> <p>Kinerja (Y)</p> <p>1. Hasil kerja</p> <p>2. Pengetahuan pekerjaan</p> <p>3. Inisiatif</p> <p>4. Sikap</p> <p>5. Disiplin waktu dan absensi</p>		
2	Adinda, T.N., Firdaus, M.A., & Agung, S. (2023). "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Antam Tbk (UEBPE) Pongkor." Indonesian Journal of Innovation Multidisciplinary Research, 1(3), Tahun 2023.	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi (X1) • Disiplin Kerja (X2) • Kinerja (Y) 	<p>Motivasi (X1)</p> <p>1. Daya pendorong atasan</p> <p>2. Membentuk keterampilan</p> <p>3. Membentuk keahlian</p> <p>Disiplin Kerja (X2)</p> <p>1. Sikap</p> <p>2. Norma</p> <p>3. Tanggung jawab</p>	Kuantitatif.	<p>Hasil yang diperoleh yaitu pengaruh motivasi kerja melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai original sample sebesar 0,506, T-statistics 4,194 > 1,96, dan P-value 0,000 < 0,05, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja.</p>

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			Kinerja (Y) 1. Ketepatan penyelesaian tugas 2. Kesesuaian jam kerja 3. Kerja sama antar pegawai		melalui disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
3	Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara. p-ISSN: 2598-3083, e-ISSN: 2614-1469.	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Kerja (X1) • Motivasi (X2) • Kinerja (Y) 	Motivasi (X1) 1. Balas Jasa 2. Keadilan 3. Etika Kerja 4. Sanksi dan Hukuman 5. Teladan Pemimpin 6. Ketegasan Pimpinan 7. Hubungan Kemanusiaan Disiplin Kerja (X2) 1. Kebutuhan Fisik (gaji, bonus insentif) 2. Rasa aman 3. Interaksi Kelompok 4. Aktualisasi diri Kinerja (Y) 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketelitian 4. Kejujuran 5. Kreativitas 6. Inisiatif	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerjamemiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Secara simultan diketahui disiplin kerja dan motivasimemiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
4	Ekhsan, M. (2019). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Syncrum Logistics." OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, Vol. 13(1).	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi (X1) • Disiplin Kerja (X2) • Kinerja (Y) 	<p>Motivasi (X1)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan akan eksistensi (<i>existence needed</i>) 2. Kebutuhan akan hubungan (<i>related needs</i>) 3. Kebutuhan akan pertumbuhan (<i>growth</i>) <p>Disiplin Kerja (X2)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran 2. Waktu kerja 3. Melakukan peraturan pegawai <p>Kinerja (Y)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 	Kuantitatif	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variable motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic.</p> <p>Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (Uji F) dan hasil Uji Parsial (Uji t) juga menunjukkan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesa. Oleh karena itu hasil uji dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kkinerja PT Syncrum Logistics.</p>
5	Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Humaniora, 4(1), 15-33. ISSN 2548-9585.	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi (X1) • Disiplin Kerja (X2) • Kinerja (Y) 	<p>Motivasi (X1)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Balas jasa 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas kerja 4. Prestasi kerja 5. Pengakuan dari atasan 	Kuantitatif yang bersifat asosiatif	<p>Hasil penelitian menunjukan secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V</p>

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			<p>6. Pekerjaan itu sendiri</p> <p>Disiplin Kerja (X2)</p> <p>1. Ketaatan waktu:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Masuk kerja tepat waktu - Penggunaan waktu secara efektif - Tidak pernah mangkir/tidak kerja <p>2. Tanggung jawab kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan - Target pekerjaan - Membuat laporan kerja harian <p>Kinerja (Y)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Kendala kerja 4. Sikap kerja 		<p>(Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Berdasarkan uji parsial diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.</p>

2.5.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir menggambarkan hubungan antara variabel yang diselidiki dan mewakili inti pemikiran penulis dalam menyelesaikan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis penelitian dalam bentuk diagram yang menjelaskan hipotesis.

Alur pikir dari gagasan penelitian yang mengacu pada kajian teori, hingga munculnya variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, dicerminkan oleh

kerangka pemikiran. Sugiyono (2018) berpendapat bahwa kerangka pemikiran model konseptual bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Upaya peningkatan kemampuan sumber daya manusia dilakukan oleh organisasi yang baik. Sumber daya manusia, yang merupakan aset penting dengan kemampuan berkembang, dianggap sebagai penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Peningkatan kualitas sumber daya manusia diharapkan akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai. Dalam hal ini, kinerja dapat diukur melalui motivasi dan disiplin kerja, karena kinerja yang optimal dapat dicapai melalui penerapan motivasi yang baik dan disiplin kerja yang meningkat. Salah satu contohnya adalah kemajuan dan peningkatan tingkat kedisiplinan kerja pegawai.

Motivasi menurut Irmayani (2021) merupakan faktor pendorong yang menghasilkan semangat, antusiasme, dan aktivitas agar individu dapat mencapai kinerja optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Afandi (2018) mengemukakan enam indikator yang memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, diantaranya:

1. Balas jasa
2. Kondisi kerja
3. Fasilitas kerja
4. Prestasi kerja
5. Pengakuan dari atasan
6. Pekerjaan itu sendiri

Dalam pencapaian tujuan, diperlukan juga faktor pendukung lain, yaitu disiplin kerja. Sutrisno (2019) berpendapat bahwa "Kondisi atau sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan instansi dapat ditunjukkan melalui disiplin yang dimiliki oleh seluruh karyawan." Dalam hal ini, disiplin dapat diartikan sebagai bentuk ketaatan, tata tertib, norma-norma yang berlaku disuatu perusahaan yang harus diikuti oleh seluruh karyawan, karyawan yang melanggar dan tidak mengikuti aturan akan dikenakan sanksi yang berlaku di perusahaan. Hal ini dilakukan agar dapat terciptanya kinerja yang baik dalam pencapaian tujuan di dalam ruang lingkup perusahaan.

Rivai dalam Alfiah (2019) mengemukakan lima indikator disiplin kerja, diantaranya:

1. Kehadiran
2. Ketaatan
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai
5. Etika bekerja

Sebuah hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai fungsinya dalam satu periode tertentu. Menurut Afandi (2018) kinerja adalah kegiatan atau penyempurnaan yang sesuai dengan tanggung jawabnya dan menghasilkan sesuai dengan harapan.

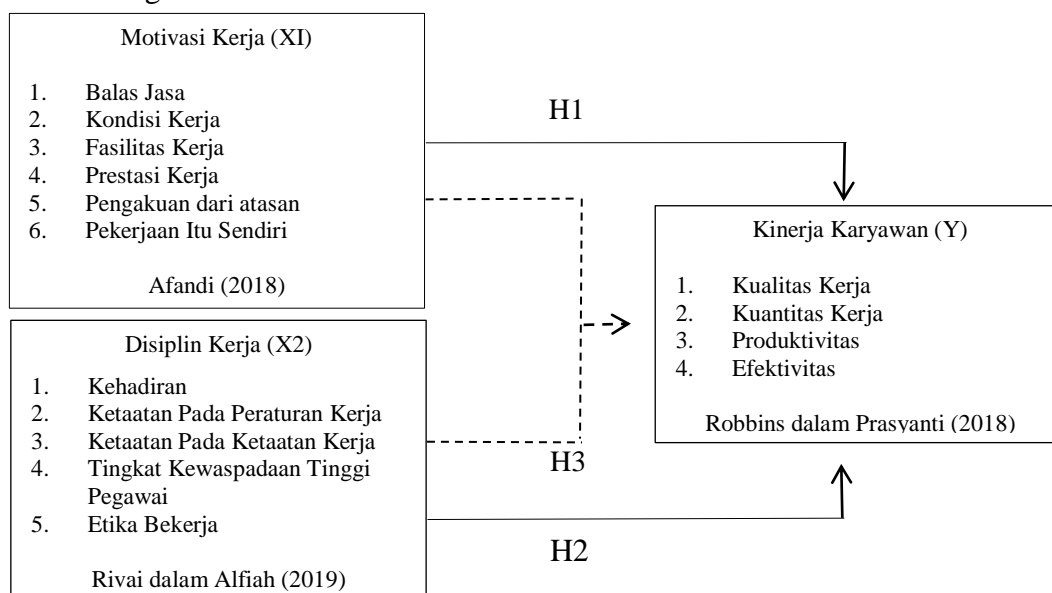
Berikut ini merupakan lima indikator kinerja yang dikemukakan oleh Wilson Bangun (2012), yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Pelaksanaan Tugas

4. Tanggung Jawab

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Luthfi Maadjid Abdullah dan Alex Winarno dari Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo Volume IX Nomor 3 tahun 2022 dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Rengat. Penelitian tersebut memiliki hasil bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Rengat.

Mengacu pada kerangka pemikiran di atas, paradigma penelitian dapat disusun sebagai berikut:



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

Keterangan:

→ = Secara Parsial

---→ = Secara Simultan

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, identifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pemikiran di atas, maka pengujian hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H1: Diduga motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor.
- H2: Diduga disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor.

- H3: Diduga motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sifat serta pengaruh yang lebih mendalam antara dua variabel (independen) atau lebih dengan cara mengamati aspek-aspek tertentu secara lebih spesifik untuk memperoleh data yang sesuai dengan masalah tujuan penelitian. Data yang diperoleh kemudian diolah, dianalisis, dan diproses lebih lanjut dengan dasar-dasar teori yang telah dipelajari sehingga sebuah kesimpulan dapat ditarik dari data tersebut.

Dengan mengumpulkan data dan informasi melalui angket/kuesioner serta survei, yang kemudian diolah untuk mendeskripsikan objek penelitian, diharapkan dapat diperoleh gambaran mendalam dan objektif mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini objek penelitian adalah Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sebagai variabel independen (X) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (Y) pada Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini menggunakan unit analisis individual, yaitu memperoleh sumber data dari responden setiap individu. Individu dalam penelitian ini adalah Teknisi Senior dan Teknisi yang berjumlah 34 karyawan pada Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor yang beralamat di Jl. Raya Ciawi Km. 2.5 No. 88, Ciawi, Bogor, Jawa Barat.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Data yang digunakan pada penelitian ini digolongkan menjadi dua jenis data, yaitu kualitatif dan kuantitatif.

1. Data Kualitatif

Data kualitatif merupakan jenis data yang didapatkan dari hasil observasi dan penjelasan mengenai variabel yang diteliti pada karyawan Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan jenis data yang berbentuk angka atau bilangan mengenai data hasil kinerja pegawai pada periode 2021-2022 di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor dan juga diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner yang dapat diperoleh dan dianalisis dengan menggunakan perhitungan statistik.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan data yang bersumber dari:

1. Data Primer, merupakan data yang berasal dari perusahaan, dapat diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner yang disebar oleh peneliti kepada karyawan Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor.
2. Data Sekunder, merupakan data yang diperoleh melalui media perantara atau tidak secara langsung. Data dan bahan pustaka lainnya dikumpulkan oleh peneliti dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti, seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu, serta dokumen-dokumen yang ada di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor yang memberikan informasi mengenai variabel yang terkait.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Tujuan operasionalisasi variabel penelitian adalah untuk mengarahkan penggunaan variabel penelitian sesuai dengan metode pengukuran yang telah disiapkan. Variabel yang menjadi fokus penelitian ini melibatkan variabel bebas (*independen*) seperti Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap variabel terikat (*dependen*).

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala Pengukuran
	1. Balas Jasa	1. Kebutuhan hidup telah terpenuhi oleh gaji yang diperoleh.	Interval

Motivasi Kerja (X1)		<ol style="list-style-type: none"> 2. Gaji yang diterima mendorong terpacunya motivasi kerja. 3. Semangat dalam bekerja dapat ditingkatkan oleh bonus dan tunjangan yang diberikan. 	
	2. Kondisi kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan antara pimpinan dan pegawai terjalin dengan baik. 2. Kondisi di tempat bekerja telah mampu menciptakan kenyamanan dalam bekerja. 3. Saling keterbukaan dalam berkomunikasi mengenai permasalahan atau konflik di lingkungan kantor terjalin di antara sesama rekan kerja. 	Interval
	3. Fasilitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak ada kendala yang dialami oleh fasilitas yang tersedia. 2. Rasa kenyamanan saat bekerja di kantor diperoleh melalui fasilitas yang tersedia. 3. Hasil kerja dapat dioptimalkan oleh fasilitas yang saat ini tersedia. 	Interval
	4. Prestasi kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi kerja meningkat karena didukung oleh hubungan kerja yang harmonis dengan pimpinan. 2. Kemampuan yang dimiliki dapat diarahkan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. 3. Segala macam pekerjaan tidak 	Interval

		pernah ditunda.	
	5. Pengakuan dari atasan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pujian selalu diberikan oleh pimpinan ketika ada pegawai yang mampu menjalankan pekerjaan dengan memuaskan. 2. Kerja keras dilakukan untuk mendapatkan penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja. 3. Selalu ingin mendapatkan perhatian dan tanggapan dari pimpinan terhadap hasil dari pekerjaan. 	Interval
	6. Pekerjaan itu sendiri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memperoleh rasa senang dari pekerjaan yang sedang dijalani saat ini. 2. Pekerjaan yang diberikan saat ini sangat menantang. 3. Pekerjaan dianggap sangat menarik dengan banyak variasi tugas yang harus dilakukan. 	Interval
Disiplin Kerja (X2)	1. Kehadiran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kedatangan dan kepulangan dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. 2. Kehadiran dalam bekerja selalu tepat waktu, tidak pernah terlambat. 3. Tidak pernah absen tanpa alasan dari pekerjaan. 	Interval
	2. Ketaatan pada peraturan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak melakukan pelanggaran pada aturan yang berlaku. 2. Berusaha untuk tidak menunda pekerjaan pada jam kerja. 	Interval

		3. Pekerjaan diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan.	
	3. Ketaatan pada standar kerja	<ol style="list-style-type: none"> Selalu bertanggung jawab atas tugas yang dikerjakan. Selalu bekerja dengan SOP yang berlaku. Bersedia menerima sanksi jika melanggar SOP yang berlaku. 	Interval
	4. Tingkat kewaspadaan tinggi	<ol style="list-style-type: none"> Pekerjaan dijalankan dengan kehati-hatian agar menghindari terjadinya kesalahan. Selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti. Selalu mengutamakan keselamatan diri dan keselamatan kerja. 	Interval
	5. Etika bekerja	<ol style="list-style-type: none"> Menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya. Menunjukkan keramahmatan karena sebuah keharusan dalam bekerja. 	Interval
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> Kemampuan dalam meningkatkan pekerjaan. Pencapaian target pekerjaan. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan. 	Interval
	2. Kualitas Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> Kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Bekerja dengan sesuai prosedur. Pengetahuan yang dimiliki dapat digunakan dalam 	Interval

		bekerja.	
	3. Produktivitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal. 2. Pekerjaan yang dikerjakan telah memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. 3. Jumlah hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. 	Interval
	4. Efektivitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kapabilitas yang dimiliki karyawan dapat menunjang terhadap pekerjaan. 2. Penggunaan fasilitas yang tersedia dengan efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan. 3. Penggunaan sumber daya dalam perusahaan memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan. 	Interval

3.5 Metode Penarikan Sampel

Dalam penelitian ini pengambilan sampel dengan teknik nonprobability sampling secara *Saturation sampling*/sampel jenuh. Teknik sampling jenuh adalah cara pengambilan sampel di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018). Pada penelitian ini, pengambilan sampel dilakukan pada Teknisi Senior dan Teknisi Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor yaitu sebanyak 34 karyawan. *Saturation sampling* ini digunakan karena kecilnya jumlah sub populasi, tidak lebih dari 100. Maka dari itu, teknik *saturation sampling* dirasa cocok digunakan pada penelitian ini.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis data primer dan sekunder untuk melengkapi, memenuhi, dan menyusun penelitian yang dikumpulkan melalui:

1. Data Primer, merupakan data yang diperoleh langsung melalui prosedur pengambilan sampel data oleh responden.

1) Observasi

Melakukan pengamatan lapangan secara langsung untuk mengetahui kegiatan yang berlangsung di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor.

2) Kuesioner

Sugiyono (2018) berpendapat bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini, peneliti membagikan kuesioner secara langsung kepada karyawan Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor. Tujuan pembagian kuesioner adalah untuk mengetahui pendapat responden mengenai motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Pengukuran pertanyaan dalam kuesioner dilakukan dengan menggunakan Skala Likert. Sebagai hasilnya, variabel yang akan diukur diubah menjadi indikator. Indikator tersebut kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk penyusunan item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan-pertanyaan. Hasil jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan Skala Likert dapat berupa kata-kata dan memiliki rentang hasil dari sangat positif hingga sangat negatif, antara lain:

Tabel 3.2 Skala Likert Motivasi Kerja

Skala Likert	Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	Menyetujui sepenuhnya isi pernyataan	5
Setuju (S)	Menyetujui hampir semua isi pernyataan	4
Kurang Setuju (KS)	Tidak menyetujui sebagian besar isi pernyataan	3
Tidak Setuju (TS)	Tidak menyetujui hampir semua isi pernyataan	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak menyetujui sepenuhnya isi pernyataan	1

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Tabel 3.3 Skala Rating Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Skala Likert	Keterangan	Bobot
--------------	------------	-------

Selalu (SL)	Aktivitas/perilaku yang terus-menerus dilakukan (kontinyu) dilakukan	5
Sering (SR)	Aktivitas/perilaku yang hampir selalu (kebanyakan) dilakukan	4
Jarang (J)	Aktivitas/perilaku yang kadang dilakukan dan kadang tidak	3
Pernah (PR)	Aktivitas/perilaku yang hanya 1-2x pernah dilakukan selama periode tertentu	2
Tidak Pernah (PR)	Tidak pernah secara terus-menerus melakukan aktivitas/perilaku tersebut	1

Sumber: (Sugiyono, 2018)

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung atau melalui media perantara. Sumber data ini dapat berasal dari teori yang relevan dengan topik penelitian, buku referensi, jurnal, dan Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor.

3.7 Uji Kalibrasi Instrumen

Pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh dari penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner perlu dilakukan. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel, karena kualitas hasil penelitian sangat dipengaruhi oleh kebenaran data yang diolah.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur tes dalam kuesioner yang digunakan. Validitas merujuk pada sejauh mana tes dapat diukur dengan tepat dan kebenarannya dapat dipertanggungjawabkan. Penggunaan uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi secara parsial antara masing-masing kuesioner dan total skor dimensi yang sedang diteliti. Jika hasil menunjukkan nilai signifikan $\leq 5\%$, maka item-item pertanyaan tersebut dianggap valid dan dapat digunakan untuk analisis berikutnya. Program SPSS versi 26 digunakan untuk melakukan faktor analisis dalam penelitian ini.

Sugiyono (2019) berpendapat bahwa penggunaan uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi skor masing-masing pertanyaan dengan skor total, menggunakan rumus korelasi product moment, yaitu:

$$r = \frac{\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[\sum X^2 - (\sum X)^2][\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

$\sum X$ = Jumlah skor x

$\sum Y$ = Jumlah skor y

$\sum XY$ = Hasil perkalian skor x dan skor y

n = Jumlah responden

Dengan ketentuan uji validitas yang digunakan adalah:

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dikatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid.

Pada penelitian ini, validitas diuji menggunakan sampel sebanyak 30 orang dengan tingkat signifikansi 5%. Penghitungan derajat kebebasan dilakukan dengan rumus $df = n - 2$, atau dalam hal ini $df = 30 - 2$. Dengan demikian, nilai r_{tabel} yang diperoleh adalah 0,361.

Dengan hasil sebagai berikut:

a. Uji Validitas Motivasi Kerja

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	0,387	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	0,406	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	0,471	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
4	0,421	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	0,384	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	0,450	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
7	0,439	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
8	0,471	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
9	0,396	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
10	0,391	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
11	0,415	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
12	0,390	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

13	0,587	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
14	0,421	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
15	0,618	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
16	0,548	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
17	0,650	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
18	0,571	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Dari hasil pengujian validitas instrumen pada tabel tersebut, terlihat bahwa 18 pernyataan mengenai motivasi kerja telah memenuhi standar validitas. Semua koefisien validitas melebihi nilai kritis korelasi Pearson, yang mana nilainya adalah 0,361. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh 18 pernyataan mengenai motivasi kerja dapat dianggap valid.

b. Uji Validitas Disiplin Kerja

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	0,484	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	0,455	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	0,454	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
4	0,405	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	0,442	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	0,428	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
7	0,444	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
8	0,476	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
9	0,445	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
10	0,390	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
11	0,482	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
12	0,476	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
13	0,437	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
14	0,479	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Dari hasil pengujian validitas instrumen pada tabel tersebut, terlihat bahwa 12 pernyataan mengenai disiplin kerja telah memenuhi standar validitas. Semua koefisien validitas melebihi nilai kritis korelasi Pearson, yang mana nilainya adalah 0,361. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh 14 pernyataan mengenai disiplin kerja dapat dianggap valid.

c. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	0,443	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	0,443	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	0,588	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
4	0,399	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	0,465	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	0,514	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
7	0,498	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
8	0,445	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
9	0,493	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
10	0,419	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
11	0,491	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
12	0,470	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Dari hasil pengujian validitas instrumen pada tabel tersebut, terlihat bahwa 12 pernyataan mengenai kinerja karyawan telah memenuhi standar validitas. Semua koefisien validitas melebihi nilai kritis korelasi Pearson, yang mana nilainya adalah 0,361. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh 12 pernyataan mengenai kinerja karyawan dapat dianggap valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Suatu data dianggap reliabel apabila data yang sama dihasilkan oleh dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama, atau ketika peneliti yang sama menghasilkan data yang sama dalam waktu yang berbeda. Keberlanjutan atau kestabilan suatu alat ukur menentukan apakah alat ukur tersebut dikatakan

reliabel karena hasilnya konsisten dan dapat dipercaya. Arikanto (2019) mengemukakan pengujian reliabilitas dapat menggunakan rumus *alfa cronbach* yang juga akan digunakan pada penelitian ini:

$$r = \left(\frac{\sum \alpha b^2}{\alpha^2 - 1} \right) \left(1 - \frac{\sum \alpha \alpha^2}{\alpha \alpha^2} \right)$$

Keterangan:

r = Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach's Alpha*)

k = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \alpha b^2$ = Jumlah varian butir

α^2 = Varian total

Jika: Hasil $\alpha \geq 0,6$ = Reliabel

Hasil $\alpha \leq 0,6$ = Tidak Reliabel

Pada penelitian ini, reliabilitas instrumen diuji menggunakan perangkat lunak SPSS for Windows 22 dan hasilnya disajikan sebagai berikut:

a. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Tabel 3.7 Hasil Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.723	19

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai sebesar 0,723, yang lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan yang berkaitan dengan variabel motivasi kerja dapat dianggap reliabel.

b. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Tabel 3.8 Hasil Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.707	15

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai sebesar 0,707, yang lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan yang berkaitan dengan variabel disiplin kerja dapat dianggap reliabel.

c. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Tabel 3.9 Hasil Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.708	13

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai sebesar 0,708, yang lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan yang berkaitan dengan variabel kinerja karyawan dapat dianggap reliabel.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Penggunaan analisis deskriptif dimaksudkan untuk mendeteksi frekuensi dan variasi jawaban terhadap item atau butir pernyataan dalam kuesioner, di mana Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) dilibatkan. Setiap item dari kuesioner tersebut diberikan lima jawaban dengan bobot atau nilai yang berbeda. Kategori rata-rata skor dapat diidentifikasi dengan melakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\frac{\sum \text{skor}}{\text{jumlah responden}} = \dots 100\%$$

Tabel 3.10 Kriteria Persentase Skor Tanggapan Responden

Jumlah Skor (%)	Keterangan
0 - 20	Sangat Rendah
21 - 40	Rendah
41 - 60	Cukup
61 - 80	Baik
81 - 100	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2018)

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Saat melakukan Analisis Regresi Berganda, beberapa asumsi perlu dipenuhi, seperti asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memastikan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan memiliki tingkat ketepatan dalam estimasi, tidak bersifat bias, dan bersifat konsisten. Menurut Ghozali (2018), uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Dalam OLS, terdapat hanya satu variabel dependen, sementara variabel independen mencakup lebih dari satu. Pembahasan singkat mengenai uji asumsi klasik tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Ghozali (2018) berpendapat bahwa tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah distribusi variabel residual atau gangguan dalam model regresi bersifat normal atau tidak. Uji normalitas diterapkan melalui penggunaan uji Kolmogorov-Smirnov. Dalam penelitian ini, analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS 26 untuk mempermudah perhitungan statistik. Sebuah data dianggap memiliki distribusi normal jika nilai Asymp sig (2-tailed) yang dihasilkan dari uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05 atau setara dengan 5%

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018), fungsi uji heteroskedastisitas adalah untuk menentukan apakah terdapat ketidaksetaraan varians dari residual antar pengamatan dalam model regresi. Jika terdapat perbedaan varians dari residual antar pengamatan, maka kondisinya disebut homoskedastisitas, sedangkan jika variansnya berbeda, disebut sebagai heteroskedastisitas. Model regresi yang dianggap baik adalah yang memenuhi homoskedastisitas atau tidak memiliki heteroskedastisitas. Deteksi adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati keberadaan pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED. Dasar analisis disajikan menurut pandangan Ghozali (2018), yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika terdapat pola tertentu, seperti pembentukan pola teratur oleh titik-titik (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), hal tersebut menunjukkan adanya indikasi bahwa heteroskedastisitas telah terjadi.
- 2) Jika tidak terdapat pola yang dapat diidentifikasi, dan titik-titik tersebar baik di atas maupun di bawah nilai 0 pada sumbu Y, maka heteroskedastisitas dapat dianggap tidak terjadi.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diarahkan untuk memeriksa apakah terdapat korelasi antar variabel bebas dalam model regresi (Ghozali, 2018).

Seharusnya, dalam sebuah model yang baik, tidak terdapat korelasi di antara variabel bebas. Penilaian terhadap adanya multikolinearitas dilakukan dengan mengamati nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 10, dapat disimpulkan bahwa multikolinearitas tidak terjadi.

3.8.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam konteks ini, kita ingin mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan mencari persamaan regresi. Rumus untuk analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = Nilai konstanta

bX = koefisien pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y)

X1 = Variabel Motivasi Kerja

(Sugiyono, 2018)

Untuk mendapatkan nilai konstanta a, digunakan rumus berikut:

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i - (\sum X_i)^2}$$

Sedangkan untuk memperoleh nilai koefisien regresi b digunakan rumus:

$$a = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

(Sugiyono, 2018)

Secara dasarnya, nilai (r) dapat bervariasi. Ketika (r) sama dengan 1 atau mendekati 1, itu menunjukkan bahwa hubungan antara variabel (X) dan (Y) sangat kuat dan positif. Sebaliknya, jika (r) sama dengan 0, itu menunjukkan bahwa hubungan antara variabel (X) dan (Y) sangat lemah atau tidak ada hubungan sama sekali. Ketika (r) sama dengan -1 atau mendekati -1, itu menunjukkan bahwa hubungan antara variabel (X) dan (Y) sangat kuat tetapi bersifat negatif.

3.8.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan dari analisis regresi linier berganda adalah untuk mengamati dampak variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu persamaan linier,

dengan menggunakan skala pengukuran atau rasio. Model analisis regresi berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen), serta untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh variabel-variabel bebas tersebut (Ghozali, 2018). Persamaan regresi linier berganda dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja pegawai
 α = Bilangan konstanta
 β_1 dan β_2 = Koefisien regresi motivasi kerja dan disiplin kerja
 X_1 = Variabel bebas motivasi kerja
 X_2 = Variabel bebas disiplin kerja
 e = Standar atau faktor lain yang dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan.

3.8.5 Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menilai dampak masing-masing variabel independen pada variabel dependen (Ghozali, 2018). Uji-t dievaluasi dengan membandingkan nilai signifikansi uji-t dengan tingkat kepercayaan 5%. Pengujian dilaksanakan dengan memanfaatkan rumus uji t dengan tingkat signifikansi 5% atau tingkat kepercayaan 95%. Dalam penelitian ini, pengujian tersebut didukung oleh penggunaan aplikasi perangkat lunak SPSS 26 dan menggunakan rumus pendukung sesuai dengan Sugiyono (2018), yaitu:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

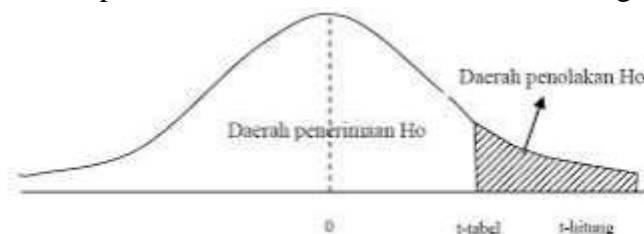
- r = Korelasi nilai
n = Jumlah sampel
t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}
 r^2 = Koefisien determinasi

Pengujian ini didasarkan pada hipotesis statistik sebagai berikut:

- Hipotesis nol (H_0): $r \leq 0$ menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor.
- Hipotesis alternatif (H_a): $r > 0$ menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor.

Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05, kriteria hasil pengujian adalah:

1. Jika nilai thitung \leq ttabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor.
2. Jika nilai thitung $\geq t^{\text{tabel}}$ pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor.



Gambar 3.1 Kurva distribusi Uji t

3.8.6 Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam konteks penelitian ini, pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas (motivasi kerja dan disiplin kerja) secara kolektif terhadap variabel terikatnya (kinerja pegawai) pada Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor. Penggunaan rumus untuk Uji F mengacu pada metode Sugiyono (2018) sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

n = Jumlah anggota data

k = Jumlah variabel independen

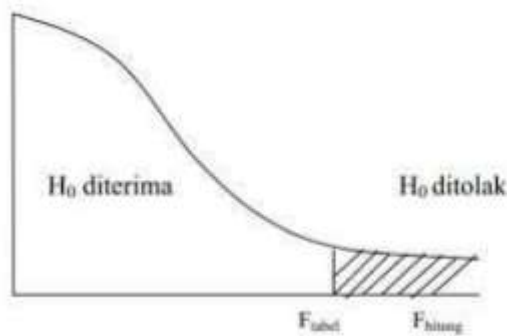
R^2 = Koefisien determinasi

Maka akan diperoleh distribusi F dengan pembilang (K) dan penyebut ($n-k-1$) dengan ketentuan sebagai berikut:

Tolak H_0 jika $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$ - H_1 diterima (signifikan).

Terima H_0 jika $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ - H_1 ditolak (tidak signifikan).

Berikut adalah representasi grafis dari penerimaan dan penolakan.



Gambar 3.2 Kurva Distribusi Uji F

3.8.7 Koefisien Determinasi (R^2)

Kemampuan variabel dalam menjelaskan variabel dependen diukur oleh koefisien determinasi (R^2). Dengan kata lain, nilai koefisien determinasi menunjukkan proporsi dari keragaman pada variabel yang bergantung yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Koefisien determinasi diwakili oleh R square atau R kuadrat, dan rumusnya dapat dijabarkan sesuai dengan Ghozali (2018):

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

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel Y dipergunakan oleh variabel X

r^2 = Kuadrat koefisien korelasi

100% = Pengali yang menyatakan dalam persentase.

BAB IV

HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor

PT. Jakarana Tama merupakan perusahaan industri pangan yang berfokus produksi produk makanan olahan atau siap saji, seperti sarden, mie instan, sosis, otak-otak, saus sambal, rendang daging dan bubur yang berlokasi di Jl. Bintaro Raya No.15 Kebayoran lama, Jakarta Selatan 12240, Indonesia. PT. Jakarana Tama juga memiliki basis pabrik yang berlokasi di Bogor, beralamat di Jl. Raya Ciawi Sukabumi KM. 2,5, No. 88, Ciawi, Bogor, Jawa Barat, Indonesia. PT. Jakarana Tama Bogor memiliki beberapa departemen selayaknya pabrik yang memproduksi makanan, salah satunya Departemen Teknik.

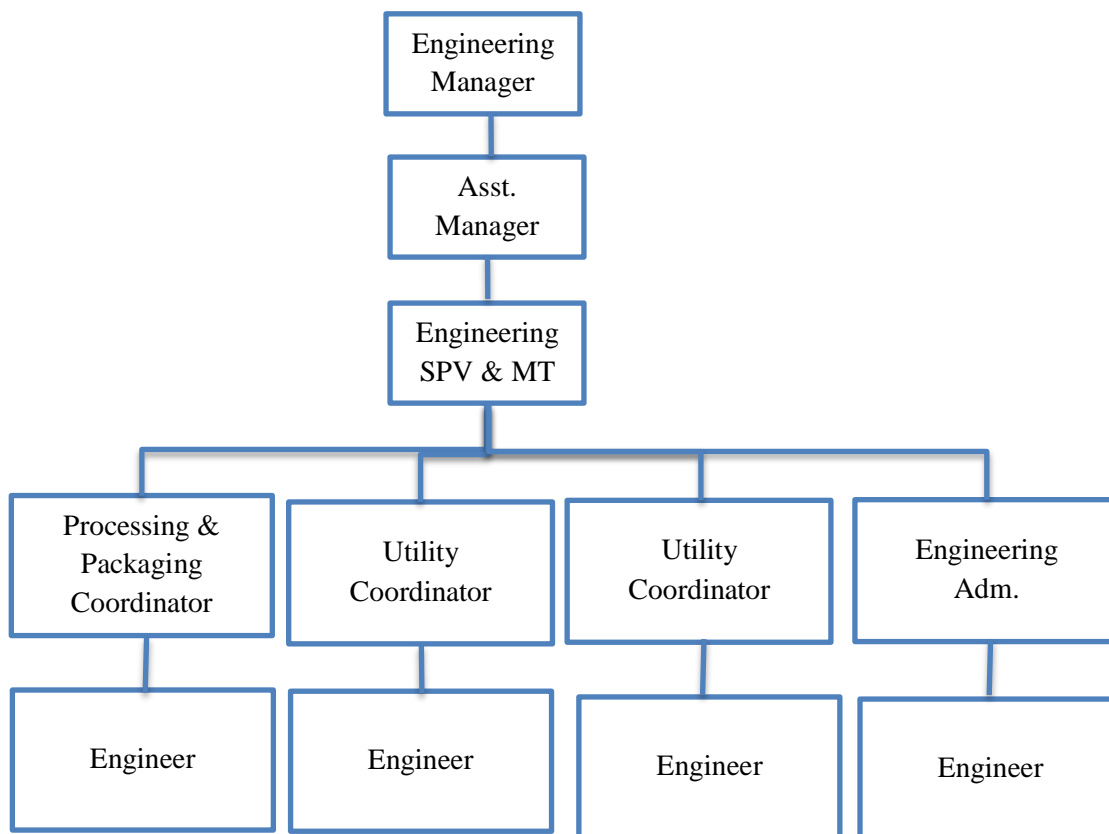
Departemen Teknik ini merupakan departemen yang memiliki cakupan kerja terhadap perakitan, pengoperasian, dan perawatan mesin-mesin yang digunakan di perusahaan, seperti mesin yang digunakan untuk produksi dari bahan baku hingga siap edar.

4.1.2 Visi dan Misi PT. Jakarana Tama

PT. Jakarana Tama memiliki visi dan misi yang digunakan sebagai acuan dan tujuan dari perusahaan itu sendiri. Visi dan misi PT. Jakarana Tama adalah sebagai berikut:

1. **Visi:** Menjadi suatu perusahaan makanan yang terbaik dan menjamin keamanan produk yang dipasarkan dengan sistem manajemen mutu ISO 22000 : 2005.
2. **Misi:** Membentuk dan meningkatkan kualitas SDM secara berkesinambungan, menghasilkan produk yang bermutu sesuai kebutuhan konsumen, mengembangkan jenis-jenis produk yang bermutu sesuai kebutuhan pasar dan meningkatkan efisiensi dan produktivitas secara optimal.

4.1.3 Struktur Organisasi Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor



Sumber: PT. Jakarana Tama Bogor, 2024

Berdasarkan struktur organisasi di atas, berikut adalah ringkasan tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor:

1. Engineering Manager

Tugas Engineering Manager mencakup pengelolaan tim teknis, perencanaan proyek, pengawasan pelaksanaan proyek, dan penyelesaian masalah teknis.

2. Assistant Manager

Tugas Assistant Manager melibatkan bantuan kepada manajer dalam mengelola proyek, mengkoordinasikan antardepartemen, serta menangani administrasi dan tugas-tugas lain yang diberikan oleh manajer.

3. Engineering SPV & MT

Tugas Engineering SPV (Supervisor) dan MT (Management Trainee) melibatkan pengawasan langsung terhadap tim teknis, pelaksanaan proyek sesuai rencana, serta pelatihan dan pengembangan karyawan baru.

4. Coordinator

Tugas Coordinator mencakup koordinasi antardepartemen, pengelolaan jadwal proyek, dan komunikasi internal serta eksternal.

5. Engineer

Tugas Engineer melibatkan perencanaan, perancangan, dan pelaksanaan proyek, penyelesaian masalah teknis, serta pelaporan kemajuan proyek kepada manajemen.

4.2 Profil Responden

Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor. Sebanyak 37 karyawan berpartisipasi sebagai objek penelitian. Berikut adalah karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini:

1. Karakteristik Responden

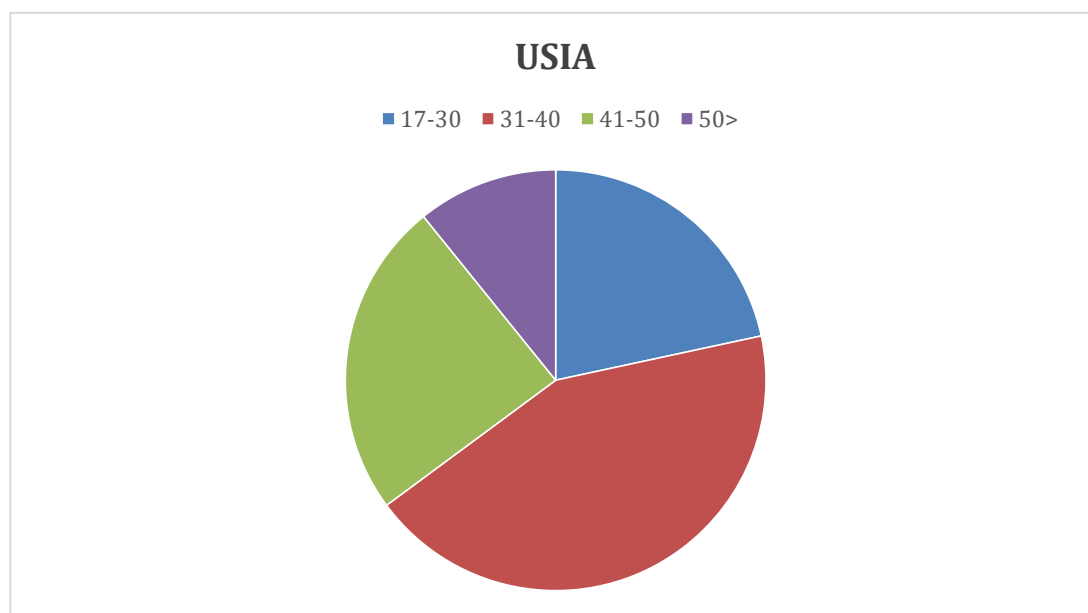
Seluruh responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, yang berjumlah 37 orang, merupakan laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa dalam sampel penelitian ini, tidak ada responden perempuan yang terlibat.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
17- 30 Tahun	8	21.62
31-40 Tahun	16	43.24
41-50 Tahun	9	24.32
>50 Tahun	4	10.81
Jumlah	37	100

Sumber: Data Sekunder, diolah 2024



Gambar 3.1 Usia Responden

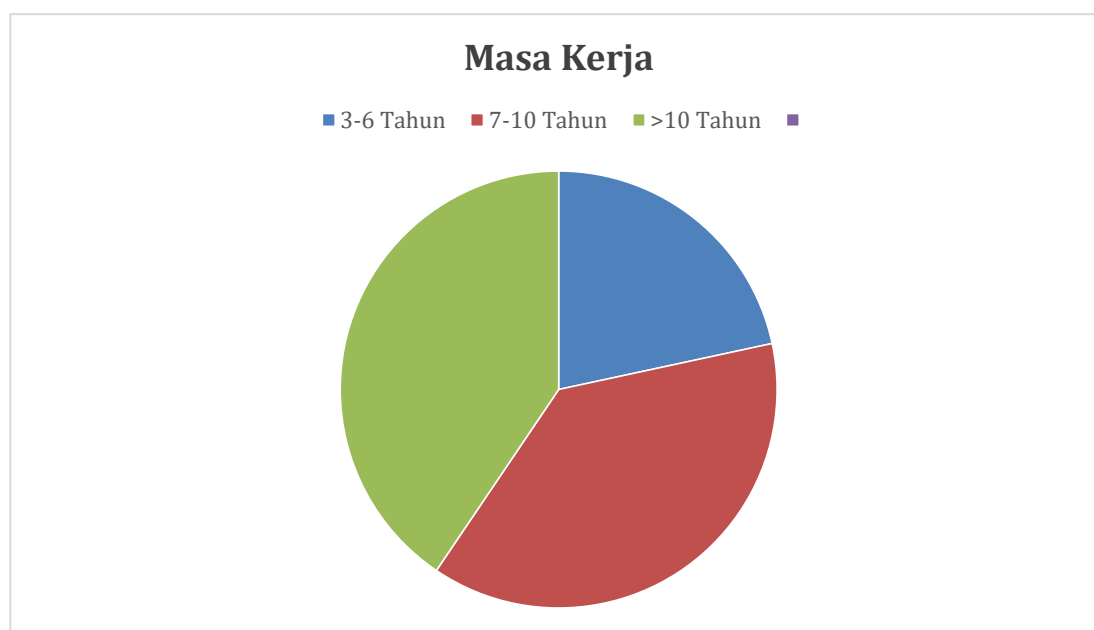
Dari data tersebut, terlihat bahwa 21.62% dari responden berusia 17-30 tahun, 43.24% berusia 31-40 tahun, 24.32% berusia 41-50 tahun, dan 10.81% berusia di atas 50 tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor berusia antara 31-40 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Usia	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
1-6 Tahun	8	21.62
7-10 Tahun	14	37.84
>10 Tahun	15	40.54
Jumlah	37	100

Sumber: Data Sekunder, diolah 2024



Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

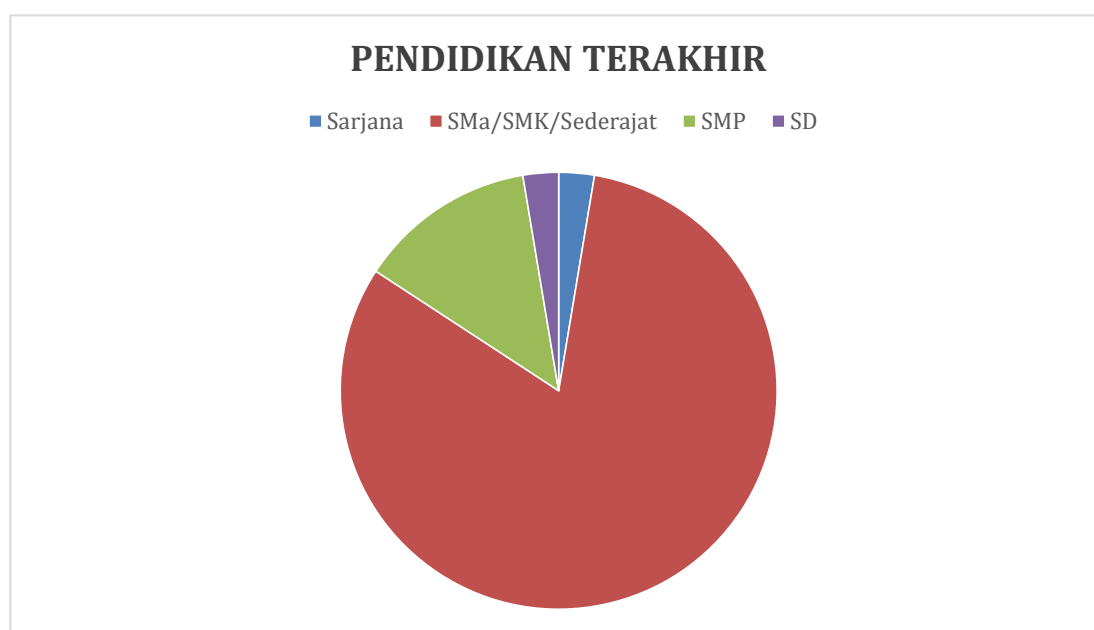
Dari data tersebut, terlihat bahwa 21.62% memiliki masa kerja 3-6 tahun, 37.84% memiliki masa kerja 7-10 tahun, dan 40.54% memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
Sarjana	1	2.70
SMA/SMK/Sederajat	31	83.78
SMP	4	13.51
SD	1	2.70
Jumlah	37	100

Sumber: Data Sekunder, diolah 2024



Gambar 4.3 Pendidikan Terakhir Responden

Dari data tersebut, terlihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir sarjana sebesar 2.70%, responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK/Sederajat sebesar 83.78%, responden dengan pendidikan terakhir SMP sebesar 13.51%, dan responden dengan pendidikan terakhir SD sebesar 2.70%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK/Sederajat.

Tabel 4.4 Mayoritas Data Responden

No	Keterangan	Mayoritas Responden	Jumlah
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	37
2	Usia	31-40	16
3	Masa Kerja	>10 Tahun	15
4	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK/Sederajat	31

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Dari data yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki berusia 31-40 tahun, dengan masa kerja lebih dari 10 tahun, dan pendidikan terakhir pada tingkat SMA/SMK/Sederajat.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Analisis Deskriptif

4.3.1.1 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja Dept. Teknik PT. Jakarana Tama

Penilaian terhadap variabel motivasi kerja meliputi 18 dimensi yang berasal dari 6 indikator motivasi kerja. Hasil rata-rata indikator diperoleh menggunakan rumus:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor hasil penelitian}}{\text{total populasi} \times \text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Hasil perhitungan tersebut disajikan dalam tabel di bawah ini:

1. Balas Jasa

Tabel 4.5 Jawaban “Saya terdorong untuk bekerja keras karena kebutuhan hidup saya dapat terpenuhi melalui gaji yang saya peroleh”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	2	10	5,41
Setuju (S)	4	16	64	43,24
Kurang Setuju (KS)	3	16	48	43.24
Tidak Setuju (TS)	2	3	6	8,11
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	
Jumlah		37	128	100
Rata-rata			69.19%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, persentase rata-rata tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju mencapai 69,19%. Dengan demikian, dapat dikatakan

bahwa penerapan motivasi kerja di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor, terutama melalui pemberian gaji, dianggap memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Tabel 4.6 Jawaban “Saya berkeinginan untuk tetap termotivasi dalam bekerja dengan gaji yang saya terima.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	1	5	2,70
Setuju (S)	4	14	56	37,84
Kurang Setuju (KS)	3	18	54	48,65
Tidak Setuju (TS)	2	4	8	10,81
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		37	123	100
Rata-rata		66,49%		

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, persentase rata-rata tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju mencapai 66,49%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penerapan motivasi kerja di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor, terpacu pada gaji yang diterima.

Tabel 4.7 Jawaban “Saya berhasrat untuk meningkatkan semangat dalam bekerja dengan adanya bonus dan tunjangan yang diberikan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0
Setuju (S)	4	18	72	48,65
Kurang Setuju (KS)	3	14	42	37,84
Tidak Setuju (TS)	2	4	8	10,81
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1	1	2,70
Jumlah		37	123	100
Rata-rata		66,49%		

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, persentase rata-rata tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju mencapai 66,49%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penerapan motivasi kerja di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor, terpacu pada bonus dan tunjangan yang diterima.

Tabel 4.8 Jawaban “Saya berkeinginan untuk menjalin hubungan yang baik dengan pimpinan dalam lingkungan kerja.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	7	35	18,92
Setuju (S)	4	18	72	48,65
Kurang Setuju (KS)	3	8	24	21,62
Tidak Setuju (TS)	2	4	8	10,81
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		37	139	100
Rata-rata		75,14%		

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, persentase rata-rata tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju mencapai 75,14%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penerapan motivasi kerja di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor, terpacu pada hubungan yang baik dengan pimpinan di lingkungan kerja.

Tabel 4.9 Jawaban “Saya berkeinginan untuk bekerja keras karena kondisi di tempat kerja telah menciptakan kenyamanan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	4	20	10,81
Setuju (S)	4	14	56	37,84
Kurang Setuju (KS)	3	17	51	45,95
Tidak Setuju (TS)	2	2	4	5,41
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		37	131	100
Rata-rata		70,81%		

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, persentase rata-rata tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju mencapai 70,81%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penerapan motivasi kerja di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor, terpacu pada kenyamanan yang tercipta di lingkungan kerja.

Tabel 4.10 Jawaban “Saya berhasrat untuk menjaga keterbukaan dalam berkomunikasi mengenai permasalahan atau konflik di lingkungan kerja dengan sesama rekan kerja.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	6	30	16,22
Setuju (S)	4	14	56	37,84
Kurang Setuju (KS)	3	14	42	37,84
Tidak Setuju (TS)	2	2	4	5,41
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1	1	2,70
Jumlah		37	133	100
Rata-rata		71,89%		

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, persentase rata-rata tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju mencapai 71,89%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penerapan motivasi kerja di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor, terpacu pada keterbukaan komunikasi sesama rekan kerja di lingkungan kerja.

Tabel 4. 11 Jawaban “Saya terdorong untuk bekerja karena tidak ada kendala yang dialami oleh fasilitas yang tersedia.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	3	15	8,11
Setuju (S)	4	19	76	51,35
Kurang Setuju (KS)	3	12	36	32,43
Tidak Setuju (TS)	2	3	6	8,11
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		37	133	100
Rata-rata		71,89%		

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, persentase rata-rata tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju mencapai 71,89%. Dengan demikian, dapat dikatakan

bahwa penerapan motivasi kerja di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor, terpacu pada tidak adanya kendala fasilitas bekerja.

Tabel 4.12 Jawaban “Saya terdorong untuk bekerjakeras karena fasilitas yang tersedia memberikan kenyamanan dalam bekerja.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	1	5	2,70
Setuju (S)	4	18	72	48,95
Kurang Setuju (KS)	3	15	45	40,54
Tidak Setuju (TS)	2	3	6	8,11
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		37	128	100
Rata-rata		69,19%		

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, persentase rata-rata tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju mencapai 69,19%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penerapan motivasi kerja di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor, terpacu pada kenyamanan yang diberikan oleh fasilitas dalam bekerja.

Tabel 4. 13 Jawaban “Saya berkeinginan untuk mengoptimalkan hasil kerja dengan menggunakan fasilitas yang tersedia saat ini.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	4	20	10,81
Setuju (S)	4	20	80	54,05
Kurang Setuju (KS)	3	13	39	35,14
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		37	139	100
Rata-rata		75,14%		

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, persentase rata-rata tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju mencapai 75,14%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penerapan motivasi kerja di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor, terpacu pada dapat menggunakan fasilitas yang tersedia dengan optimal.

Tabel 4.14 Jawaban “Saya terdorong untuk meningkatkan prestasi kerja karena didukung oleh hubungan kerja yang harmonis dengan pimpinan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	3	15	8,11
Setuju (S)	4	13	52	35,14
Kurang Setuju (KS)	3	20	60	54,05
Tidak Setuju (TS)	2	1	2	2,70
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		37	129	100
Rata-rata		69,73%		

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, persentase rata-rata tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju mencapai 69,73%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penerapan motivasi kerja di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor, terpacu pada meningkatkan prestasi kerja karena dukungan hubungan kerja yang harmonis dengan pimpinan.

Tabel 4.15 Jawaban “Saya berhasrat untuk mengarahkan kemampuan yang dimiliki guna mencapai prestasi kerja yang optimal.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	8	40	21,62
Setuju (S)	4	17	68	45,95
Kurang Setuju (KS)	3	9	27	24,32
Tidak Setuju (TS)	2	3	6	8,11
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	8,11
Jumlah		37	141	100
Rata-rata		76,22%		

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, persentase rata-rata tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju mencapai 76,22%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penerapan motivasi kerja di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor, terpacu pada mengarahkan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

Tabel 4.16 Jawaban “Saya merasa terdorong untuk menyelesaikan segala macam pekerjaan tanpa ditunda-tunda.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	10	50	27,03
Setuju (S)	4	14	56	37,84
Kurang Setuju (KS)	3	7	21	18,92
Tidak Setuju (TS)	2	6	12	16,22
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		37	139	100
Rata-rata		75,14%		

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, persentase rata-rata tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju mencapai 75,14%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penerapan motivasi kerja di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor, terpacu pada terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa ditunda-tunda.

Tabel 4.17 Jawaban “Saya merasa terdorong untuk menyelesaikan segala macam pekerjaan tanpa ditunda-tunda.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	1	5	2,70
Setuju (S)	4	15	60	40,54
Kurang Setuju (KS)	3	17	51	45,95
Tidak Setuju (TS)	2	2	4	5,41
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2	2	5,41
Jumlah		37	122	100
Rata-rata		65,95%		

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, persentase rata-rata tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju mencapai 65,95%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penerapan motivasi kerja di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor, terpacu pada terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin agar mendapatkan pujian dari pimpinan.

Tabel 4.18 Jawaban “Kerja keras dilakukan untuk mendapatkan penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	1	5	2,70
Setuju (S)	4	11	44	29,73
Kurang Setuju (KS)	3	20	60	54,05
Tidak Setuju (TS)	2	2	4	5,41
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	3	3	8,11
Jumlah		37	122	100
Rata-rata		65,95%		

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, persentase rata-rata tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju mencapai 65,95%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penerapan motivasi kerja di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor, terpacu pada kerja keras yang dilakukan untuk mendapatkan penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja.

Tabel 4.19 Jawaban “Saya berhasrat untuk selalu mendapatkan perhatian dan tanggapan dari pimpinan terhadap hasil pekerjaan yang saya lakukan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	3	15	8,11
Setuju (S)	4	6	24	16,22
Kurang Setuju (KS)	3	16	48	43,24
Tidak Setuju (TS)	2	5	10	13,51
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	7	7	18,92
Jumlah		37	104	100
Rata-rata		56,22%		

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, persentase rata-rata tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju mencapai 56,22%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penerapan motivasi kerja di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor, terpacu pada keinginan dan tanggapan pimpinan atas hasil pekerjaan yang dilakukan.

Tabel 4.20 Jawaban “Saya terdorong untuk bekerja karena mendapatkan rasa senang dari pekerjaan yang sedang saya jalani saat ini.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	4	20	10,81
Setuju (S)	4	18	72	48,95
Kurang Setuju (KS)	3	10	30	27,03
Tidak Setuju (TS)	2	5	30	13,51
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	10	0
Jumlah		37	132	100
Rata-rata		71,35%		

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, persentase rata-rata tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju mencapai 71,35%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penerapan motivasi kerja di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor, terpacu pada rasa senang yang didapatkan dari pekerjaan yang sedang dijalani.

Tabel 4.21 Jawaban “Saya terdorong untuk bekerjakeras karena pekerjaan yang menantang.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	2	10	5,41
Setuju (S)	4	20	80	54,05
Kurang Setuju (KS)	3	12	36	32,43
Tidak Setuju (TS)	2	3	6	8,11
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		37	132	100
Rata-rata		71,35%		

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, persentase rata-rata tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju mencapai 71,35%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penerapan motivasi kerja di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor, terpacu pada dorongan untuk bekerjakeras karena pekerjaan yang menantang.

Tabel 4.22 Jawaban “Pekerjaan saya sangat menarik dan banyak variasi tugas yang harus dilakukan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	1	5	2,70
Setuju (S)	4	12	48	32,43
Kurang Setuju (KS)	3	17	51	45,95
Tidak Setuju (TS)	2	7	14	18,92
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		37	118	100
Rata-rata		63,78		

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, persentase rata-rata tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju mencapai 63,78%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penerapan motivasi kerja di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor, terpacu pada pekerjaan yang menarik dan banyak variasi yang harus dilakukan.

Berikut ini merupakan hasil rata-rata tanggapan responden variabel motivasi kerja:

Tabel 4. 23 Rekapitulasi Rata-rata Tanggapan Responden Motivasi Kerja

No	Pertanyaan/Pernyataan	Rata-rata per item	Rata-rata per indikator
BALAS JASA			
1	Saya terdorong untuk bekerja keras karena kebutuhan hidup saya dapat terpenuhi melalui gaji yang saya peroleh.	69,19%	67,39%
2	Saya berkeinginan untuk tetap termotivasi dalam bekerja dengan gaji yang saya terima.	66,49%	
3	Saya berhasrat untuk meningkatkan semangat dalam bekerja dengan adanya bonus dan tunjangan yang diberikan.	66,49%	
KONDISI KERJA			
1	Saya berkeinginan untuk menjalin hubungan yang	75,14%	

	baik dengan pimpinan dalam lingkungan kerja.		
2	Saya berkeinginan untuk bekerja keras karena kondisi di tempat kerja telah menciptakan kenyamanan.	70,81%	72,61%
3	Saya berhasrat untuk menjaga keterbukaan dalam berkomunikasi mengenai permasalahan atau konflik di lingkungan kerja dengan sesama rekan kerja.	71,89%	
FASILITAS KERJA			
1	Saya terdorong untuk bekerja karena tidak ada kendala yang dialami oleh fasilitas yang tersedia.	71,89%	72,07%
2	Saya terdorong untuk bekerja keras karena fasilitas yang tersedia memberikan kenyamanan dalam bekerja.	69,19%	
3	Saya berkeinginan untuk mengoptimalkan hasil kerja dengan menggunakan fasilitas yang tersedia saat ini.	75,14%	
PRESTASI KERJA			
1	Saya terdorong untuk meningkatkan prestasi kerja karena didukung oleh hubungan kerja yang harmonis dengan pimpinan.	69,73%	73,69%
2	Saya berhasrat untuk mengarahkan kemampuan yang dimiliki guna mencapai prestasi kerja yang optimal.	76,22%	
3	Saya merasa terdorong untuk menyelesaikan segala macam pekerjaan tanpa ditunda-tunda.	75,14%	
PENGAKUAN DARI ATASAN			
1	Saya terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin agar mendapatkan pujian dari pimpinan	65,95%	61,62%
2	Kerja keras dilakukan untuk mendapatkan penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja.	62,70%	
3	Saya berhasrat untuk selalu mendapatkan perhatian dan tanggapan dari pimpinan terhadap hasil pekerjaan yang saya lakukan.	56,22%	
PEKERJAAN ITU SENDIRI			
1	Saya terdorong untuk bekerja karena mendapatkan rasa senang dari pekerjaan yang sedang saya jalani saat ini.	71,35%	
2	Saya terdorong untuk bekerja keras karena pekerjaan yang menantang.	71,35%	

3	Pekerjaan saya sangat menarik dan banyak variasi tugas yang harus dilakukan.	63,78%	68,83%
Rata-rata		69,37%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel hasil keseluruhan respon dari responden mengenai motivasi dalam bekerja, tercatat sebesar 69,37%, yang masuk dalam kategori baik. Respon tertinggi dari responden terdapat pada indikator prestasi kerja, mencapai 73,69%, menunjukkan bahwa pegawai mampu mengarahkan kemampuan mereka untuk mencapai hasil kerja yang optimal, serta tidak menunda-nunda pekerjaan dengan persentase sebesar 76,22% dan 75,14%. Namun, respon terendah dari responden terlihat pada indikator pengakuan dari atasan, hanya sebesar 61,62%, menunjukkan bahwa pegawai menginginkan pengakuan dan perhatian dari pimpinan terhadap hasil kerja mereka dengan persentase 56,22%.

Tabel 4. 24 Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Motivasi Kerja

Kriteria Interpretasi Nilai	Keterangan
0-20%	Sangat tidak setuju/sangat buruk/sangat rendah
21-40%	Tidak setuju/buruk/rendah
41-60%	Kurang setuju/cukup/cukup
61-80%	Setuju/baik/tinggi
81-100%	Sangat setuju/sangat baik/sangat tinggi

Sumber: Sugiyono (2018)

Dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai tertinggi pada indikator dan sub-indikator perlu dijaga, sementara nilai terendah perlu ditingkatkan. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama masuk dalam kategori baik/tinggi.

4.3.1.2 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja Dept. Teknik PT. Jakarana Tama

Penilaian terhadap variabel disiplin kerja meliputi 14 dimensi yang berasal dari 5 indikator disiplin kerja. Hasil rata-rata indikator diperoleh menggunakan rumus:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor hasil penelitian}}{\text{total populasi} \times \text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Hasil perhitungan tersebut disajikan dalam tabel di bawah ini:

1. Kehadiran

Tabel 4.25 Jawaban “Karyawan datang dan pulang di waktu yang sudah ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	4	20	10,81
Sering	4	18	72	48,95
Jarang	3	14	42	37,84

Pernah	2	1	2	2,70
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		37	136	100
Rata-rata		73,51%		

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, persentase rata-rata tanggapan responden yang menyatakan selalu mencapai 73,51%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penerapan disiplin kerja kerja di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor, karyawan datang dan pulang di waktu yang sudah ditentukan.

Tabel 4.26 Jawaban “Karyawan mulai melakukan tugas-tugasnya sesuai waktu yang ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	3	15	8,11
Sering	4	15	60	40,54
Jarang	3	16	48	43,24
Pernah	2	3	6	8,11
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		37	129	100
Rata-rata		69,73%		

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, persentase rata-rata tanggapan responden yang menyatakan selalu mencapai 69,73%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penerapan disiplin kerja kerja di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor, karyawan mulai melakukan tugas sesuai waktu yang ditetapkan.

Tabel 4.27 Jawaban “Karyawan memberikan keterangan ketidakhadiran dalam pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	18	72	48,95
Jarang	3	16	48	43,24
Pernah	2	3	6	8,11
Tidak Pernah	1	0	0	0

Jumlah	37	126	100
Rata-rata	68,11%		

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, persentase rata-rata tanggapan responden yang menyatakan selalu mencapai 68,11%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penerapan disiplin kerja kerja di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor, karyawan memberikan keterangan ketidakhadiran dalam pekerjaan.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Tabel 4. 28 Jawaban “Karyawan mematuhi setiap tata tertib yang berlaku di lingkungan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	15	60	40,54
Jarang	3	17	51	45,95
Pernah	2	4	8	10,81
Tidak Pernah	1	1	1	2,70
Jumlah		37	120	100
Rata-rata		64,86%		

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, persentase rata-rata tanggapan responden yang menyatakan selalu mencapai 64,86%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penerapan disiplin kerja kerja di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor, karyawan mematuhi tata tertib yang berlaku di perusahaan.

Tabel 4. 29 Jawaban “Karyawan menyegerakan pekerjaan dalam waktu kerja yang telah ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	4	20	10,81
Sering	4	10	40	27,03
Jarang	3	15	25	40,54
Pernah	2	6	12	16,22

Tidak Pernah	1	2	2	5,41
Jumlah		37	119	100
Rata-rata		64,32%		

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, persentase rata-rata tanggapan responden yang menyatakan selalu mencapai 64,32%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penerapan disiplin kerja kerja di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor, karyawan menyelesaikan pekerjaan dalam waktu kerja yang ditentukan.

Tabel 4.30 Jawaban “Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	5	25	13,51
Sering	4	12	48	32,43
Jarang	3	15	60	40,54
Pernah	2	5	10	13,51
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		37	143	100
Rata-rata		77,03%		

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, persentase rata-rata tanggapan responden yang menyatakan selalu mencapai 77,03%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penerapan disiplin kerja kerja di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor, karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

3. Ketaatan pada standar kerja

Tabel 4.31 Jawaban “Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	3	15	8,11
Sering	4	15	60	40,54
Jarang	3	10	30	27,03
Pernah	2	9	18	24,32
Tidak Pernah	1	0	0	00

Jumlah	37	123	100
Rata-rata	66,49%		

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, persentase rata-rata tanggapan responden yang menyatakan selalu mencapai 66,49%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penerapan disiplin kerja kerja di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor, karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan.

Tabel 4.32 Jawaban “Karyawan mematuhi SOP yang diberlakukan di lingkungan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	3	15	8,11
Sering	4	13	52	35,14
Jarang	3	13	39	35,14
Pernah	2	8	16	21,62
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		37	122	100
Rata-rata	65,95%			

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, persentase rata-rata tanggapan responden yang menyatakan selalu mencapai 65,95%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penerapan disiplin kerja kerja di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor, karyawan mematuhi SOP yang diberlakukan di lingkungan kerja.

Tabel 4.33 Jawaban “Karyawan mendapatkan sanksi atas pelanggaran SOP berlaku”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	7	35	18,92
Sering	4	15	60	40,54
Jarang	3	11	33	29,73
Pernah	2	4	8	10,81
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		37	136	100
Rata-rata	73,51%			

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, persentase rata-rata tanggapan responden yang menyatakan selalu mencapai 73,51%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penerapan disiplin kerja kerja di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor, karyawan mendapatkan sanksi atas pelanggaran SOP berlaku.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Tabel 4.34 Jawaban “Karyawan berusaha menghindari terjadi kesalahan dan berhati-hati dalam mengerjakan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	3	15	8,11
Sering	4	12	48	32,43
Jarang	3	13	39	35,14
Pernah	2	9	18	24,32
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		37	120	100
Rata-rata		64,86%		

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, persentase rata-rata tanggapan responden yang menyatakan selalu mencapai 64,86%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penerapan disiplin kerja kerja di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor, karyawan berusaha menghindari terjadi kesalahan dan berhati-hati dalam mengerjakan pekerjaan.

Tabel 4. 35 Jawaban “Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan penuh ketelitian”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	5	25	13,51
Sering	4	13	52	35,14
Jarang	3	18	54	48,95
Pernah	2	1	2	2,70
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		37	133	100
Rata-rata		71,89%		

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, persentase rata-rata tanggapan responden yang menyatakan selalu mencapai 71,89%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penerapan disiplin kerja kerja di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor, karyawan mengerjakan pekerjaan dengan penuh ketelitian.

Tabel 4.36 Jawaban “Karyawan mengutamakan keselamatan diri dan keselamatan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	3	15	8,11
Sering	4	19	76	51,35
Jarang	3	10	30	27,03
Pernah	2	5	10	13,51
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		37	131	100
Rata-rata		70,81%		

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, persentase rata-rata tanggapan responden yang menyatakan selalu mencapai 70,81%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penerapan disiplin kerja kerja di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor, karyawan mengutamakan keselamatan diri dan keselamatan kerja.

5. Etika Bekerja

Tabel 4.37 Jawaban “Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	2	10	5,41
Sering	4	15	60	40,54
Jarang	3	15	45	40,54
Pernah	2	5	10	13,51
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		37	123	100
Rata-rata		67,57%		

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, persentase rata-rata tanggapan responden yang menyatakan selalu mencapai 67,57%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa

penerapan disiplin kerja kerja di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor, karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Tabel 4.38 Jawaban “Karyawan bersikap ramah di lingkungan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	5	25	13,51
Sering	4	14	56	37,84
Jarang	3	16	48	43,24
Pernah	2	2	4	8,11
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		37	133	100
Rata-rata		71,89%		

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, persentase rata-rata tanggapan responden yang menyatakan selalu mencapai 71,89%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penerapan disiplin kerja kerja di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor, karyawan bersikap ramah di lingkungan kerja.

Berikut ini merupakan hasil rata-rata tanggapan responden variabel disiplin kerja:

Tabel 4.39 Rekapitulasi Rata-rata Tanggapan Responden Disiplin Kerja

No	Pertanyaan/Pernyataan	Rata-rata per item	Rata-rata per indikator
KEHADIRAN			
1	Karyawan datang dan pulang di waktu yang sudah ditentukan.	73,51%	70,45%
2	Karyawan mulai melakukan tugas-tugasnya sesuai waktu yang ditetapkan	69,73%	
3	Karyawan memberikan keterangan ketidakhadiran dalam pekerjaan.	68,11%	
KETAATAN PADA PERATURAN KERJA			
1	Karyawan mematuhi setiap tata tertib yang berlaku di lingkungan perusahaan.	64,86%	68,83%
2	Karyawan menyetujui pekerjaan dalam waktu kerja yang telah ditentukan.	64,32%	

3	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	77,30%	
KETAATAN PADA STANDAR KERJA			
1	Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan.	66,49%	68,65%
2	Karyawan mematuhi SOP yang diberlakukan di lingkungan kerja.	65,95%	
3	Karyawan mendapatkan sanksi atas pelanggaran SOP berlaku.	73,51%	
TINGKAT KEWASPADAAN TINGGI			
1	Karyawan berusaha menghindari terjadi kesalahan dan berhati-hati dalam mengerjakan pekerjaan.	64,86%	69,19%
2	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan penuh ketelitian.	71,89%	
3	Karyawan mengutamakan keselamatan diri dan keselamatan kerja.	70,81%	
ETIKA BEKERJA			
1	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik	67,57%	69,73%
2	Karyawan bersikap ramah di lingkungan kerja.	71,89%	
Rata-rata		69,37%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel hasil keseluruhan respon dari responden mengenai disiplin kerja dalam bekerja, tercatat sebesar 69,37%, yang masuk dalam kategori tinggi. Respon tertinggi dari responden terdapat pada indikator kehadiran, mencapai 70,45%, menunjukkan bahwa pegawai mampu untuk hadir dan pulang di waktu yang telah ditentukan, serta mampu memulai pekerjaannya di waktu yang telah ditetapkan dengan persentase sebesar 73,51% dan 69,73%. Namun, respon terendah dari responden terlihat pada indikator ketaatan pada standar kerja, hanya sebesar 68,65%, menunjukkan bahwa karyawan diharapkan dapat meningkatkan kepatuhannya pada SOP yang berlaku di lingkungan kerja dengan persentase 65,95%

Tabel 4.40 Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Disiplin Kerja

Kriteria Interpretasi Nilai	Keterangan
0-20%	Sangat tidak setuju/sangat buruk/sangat rendah
21-40%	Tidak setuju/buruk/rendah
41-60%	Kurang setuju/cukup/cukup
61-80%	Setuju/baik/tinggi
81-100%	Sangat setuju/sangat baik/sangat tinggi

Sumber: Sugiyono (2018)

Dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai tertinggi pada indikator dan sub-indikator perlu dijaga, sementara nilai terendah perlu ditingkatkan. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama masuk dalam kategori baik/tinggi.

4.3.1.3 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan Dept. Teknik PT. Jakarana Tama

Penilaian terhadap variabel kinerja karyawan meliputi 12 dimensi yang berasal dari 4 indikator kinerja karyawan. Hasil rata-rata indikator diperoleh menggunakan rumus:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor hasil penelitian}}{\text{total populasi} \times \text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Hasil perhitungan tersebut disajikan dalam tabel di bawah ini:

1. Kualitas Kerja

Tabel 4.41 Jawaban “Karyawan menunjukkan kemampuan dalam bekerja sesuai dengan tugas yang dikerjakannya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	4	20	10,81
Sering	4	14	56	37,84
Jarang	3	17	51	45,95
Pernah	2	2	4	8,11
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		37	131	100
Rata-rata		70,81%		

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, persentase rata-rata tanggapan responden yang menyatakan selalu mencapai 70,81%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penerapan kinerja karyawan di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor, karyawan menunjukkan kemampuan dalam bekerja sesuai dengan tugas yang dikerjakannya.

Tabel 4.42 Jawaban “Karyawan memenuhi jumlah target pekerjaan yang telah ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	20	80	54,05
Jarang	3	17	51	45,95

Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		37	131	100
Rata-rata		70,81%		

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, persentase rata-rata tanggapan responden yang menyatakan selalu mencapai 70,81%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penerapan kinerja karyawan di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor, karyawan memenuhi jumlah target pekerjaan yang telah ditentukan.

Tabel 4.43 Jawaban “Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan siklus yang telah ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	2	10	8,11
Sering	4	19	76	51,35
Jarang	3	14	42	37,84
Pernah	2	2	4	8,11
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		37	132	100
Rata-rata		71,35%		

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, persentase rata-rata tanggapan responden yang menyatakan selalu mencapai 71,35%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penerapan kinerja karyawan di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor, karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan siklus yang telah ditetapkan.

2. Kualitas Kerja

Tabel 4.44 Jawaban “Karyawan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	2	10	8,11
Sering	4	16	64	43,24

Jarang	3	12	36	32,43
Pernah	2	7	14	18,92
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		37	124	100
Rata-rata		67,03%		

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, persentase rata-rata tanggapan responden yang menyatakan selalu mencapai 67,03%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penerapan kinerja karyawan di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor, karyawan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

Tabel 4.45 Jawaban “Karyawan bekerja dengan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	5	25	13,51
Sering	4	13	52	35,14
Jarang	3	7	21	18,92
Pernah	2	12	24	32,43
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		37	122	100
Rata-rata		65,95%		

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, persentase rata-rata tanggapan responden yang menyatakan selalu mencapai 65,95%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penerapan kinerja karyawan di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor, karyawan bekerja dengan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan.

Tabel 4.46 Jawaban “Karyawan dapat menggunakan kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	5	25	13,51
Sering	4	12	48	32,43
Jarang	3	12	36	32,43

Pernah	2	8	16	21,62
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		37	125	100
Rata-rata		67,57%		

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, persentase rata-rata tanggapan responden yang menyatakan selalu mencapai 67,57%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penerapan kinerja karyawan di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor, karyawan dapat menggunakan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Produktivitas

Tabel 4.47 Jawaban “Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	5	25	13,51
Sering	4	14	56	37,84
Jarang	3	14	42	37,84
Pernah	2	4	6	10,81
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		37	131	100
Rata-rata		70,81%		

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, persentase rata-rata tanggapan responden yang menyatakan selalu mencapai 70,81%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penerapan kinerja karyawan di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor, karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal.

Tabel 4.48 Jawaban “Karyawan memberikan hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	2	10	8,11
Sering	4	18	72	48,95

Jarang	3	9	27	24,32
Pernah	2	8	16	21,62
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		37	125	100
Rata-rata		67,57%		

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, persentase rata-rata tanggapan responden yang menyatakan selalu mencapai 67,57%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penerapan kinerja karyawan di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor, karyawan memberikan hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.49 Jawaban “Karyawan mengerjakan pekerjaan dalam jumlah standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	3	15	8,11
Sering	4	14	56	37,84
Jarang	3	14	42	37,84
Pernah	2	6	12	16,22
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		37	125	100
Rata-rata		67,57%		

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, persentase rata-rata tanggapan responden yang menyatakan selalu mencapai 67,57%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penerapan kinerja karyawan di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor, karyawan mengerjakan pekerjaan dalam jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.

4. Efektivitas

Tabel 4.49 Jawaban “Karyawan dapat menggunakan kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	3	15	8,11
Sering	4	10	40	27,03

Jarang	3	16	48	43,24
Pernah	2	8	16	21,62
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		37	119	100
Rata-rata		64,32%		

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, persentase rata-rata tanggapan responden yang menyatakan selalu mencapai 64,32%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penerapan kinerja karyawan di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor, karyawan mampu menggunakan kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.50 Jawaban “Karyawan mampu menggunakan fasilitas yang ada dengan efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	2	10	5,41
Sering	4	21	84	56,76
Jarang	3	9	27	24,32
Pernah	2	5	10	13,51
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		37	131	100
Rata-rata		70,81%		

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, persentase rata-rata tanggapan responden yang menyatakan selalu mencapai 70,81%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penerapan kinerja karyawan di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor, karyawan mampu menggunakan menggunakan fasilitas yang ada dengan efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.51 Jawaban “Karyawan memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	0	0	0

Sering	4	22	88	59,46
Jarang	3	12	36	32,43
Pernah	2	3	6	8,11
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		37	130	100
Rata-rata		70,27%		

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, persentase rata-rata tanggapan responden yang menyatakan selalu mencapai 70,27%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penerapan kinerja karyawan di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor, karyawan mampu memanfaatkan sumber daya perusahaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Berikut ini merupakan hasil rata-rata tanggapan responden variabel disiplin kerja:

Tabel 4.52 Rekapitulasi Rata-rata Tanggapan Responden Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan/Pernyataan	Rata-rata per item	Rata-rata per indikator
KUANTITAS PEKERJAAN			
1	Karyawan menunjukkan kemampuan dalam bekerja sesuai dengan tugas yang dikerjakannya	70,81%	70,99%
2	Karyawan memenuhi jumlah target pekerjaan yang telah ditentukan	70,81%	
3	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan siklus yang telah ditetapkan	71,35%	
KUALITAS PEKERJAAN			
1	Karyawan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas	67,03%	66,85%
2	Karyawan bekerja dengan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan	65,95%	
3	Karyawan dapat menggunakan kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan pekerjaan	67,57%	
PRODUKTIVITAS			
1	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal	70,81%	68,65%
2	Karyawan memberikan hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan	67,57%	
3	Karyawan mengerjakan pekerjaan dalam jumlah standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan	67,57%	

EFEKTIVITAS			
1	Karyawan dapat menggunakan kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan pekerjaan	64,32%	70,27%
2	Karyawan mampu menggunakan fasilitas yang ada dengan efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan	70,81%	
3	Karyawan memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan	70,27%	
Rata-rata		68,74%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel hasil keseluruhan respon dari responden mengenai kinerja karyawan dalam bekerja, tercatat sebesar 68,74%, yang masuk dalam kategori tinggi. Respon tertinggi dari responden terdapat pada indikator kuantitas pekerjaan, mencapai 70,99%, menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan siklus yang ditetapkan, memenuhi jumlah target dan menunjukkan kemampuan sesuai dengan tugas yang dikerjakannya dengan persentase sebesar 71,35% dan 70,81%. Namun, respon terendah dari responden terlihat pada indikator kualitas kerja, hanya sebesar 68,65%, menunjukkan bahwa karyawan diharapkan dapat memberikan hasil kerja yang sesuai standar dan jumlah pekerjaan sesuai standar yang telah ditentukan dengan persentase sebesar 67,57%.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Analisis dalam penelitian ini akan diproses menggunakan perangkat lunak SPSS 26 untuk mempermudah perhitungan statistik. Keputusan diambil berdasarkan kriteria berikut:

- Jika nilai Asymp sig (2-tailed) > 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal.
- Jika nilai Asymp sig (2-tailed) < 0,05, maka data dianggap tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.53 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.24685820
Most Extreme Differences	Absolute	.110

	Positive	.062
	Negative	-.110
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Output SPSS 26, 2024

Seperti yang tertera dalam tabel di atas, nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai residual memiliki distribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui apakah ada multikolinearitas, perhatikan nilai VIF (Variance Inflation Factor). Jika nilai toleransi $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 , maka tidak ada multikolinearitas.

Tabel 4.54 Hasil Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics		
Tolerance	VIF	
(Constant)		
Motivasi Kerja	.991	1.009
Disiplin Kerja	.991	1.009

Sumber: Data Output SPSS 26, 2024

Dari hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa:

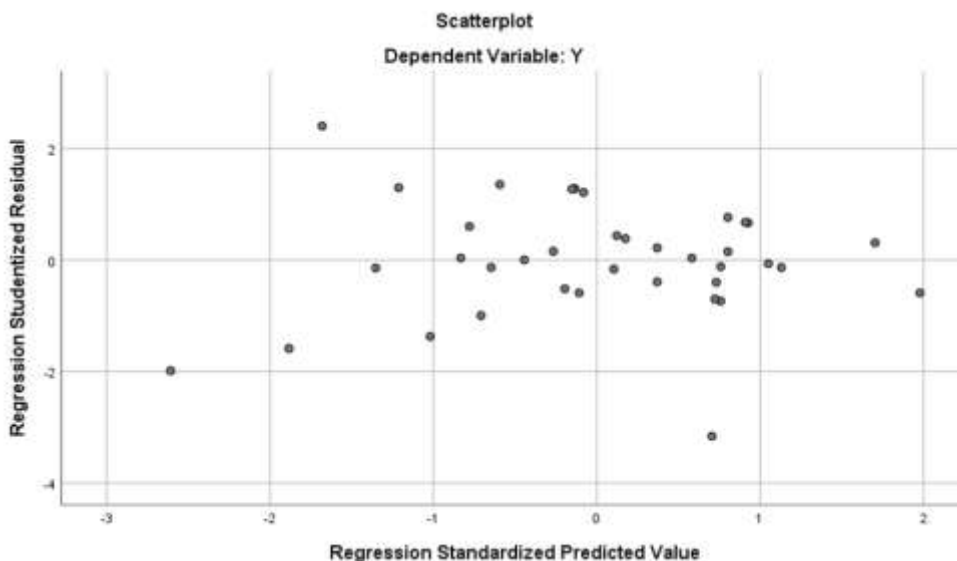
1. Nilai toleransi untuk variabel X1 (motivasi kerja) adalah 0,991, yang lebih besar dari 0,10. Selain itu, nilai VIF untuk variabel X1 (motivasi kerja) adalah 1,009, yang lebih kecil dari 10,00. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel X1.
2. Nilai toleransi untuk variabel X2 (motivasi kerja) adalah 0,991, yang lebih besar dari 0,10. Selain itu, nilai VIF untuk variabel X2 (motivasi kerja) adalah 1,009, yang lebih kecil dari 10,00. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel X2.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan memeriksa pola yang muncul pada scatterplot antara SRESID dan ZPRED. Dasar analisisnya adalah sebagai berikut:

- a. Jika terdapat pola tertentu, misalnya titik-titik yang membentuk pola teratur seperti gelombang yang melebar atau menyempit, itu menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

b. Jika tidak ada pola yang jelas, dan titik-titik tersebar secara merata di atas dan di bawah garis 0 pada sumbu Y, maka tidak ada heteroskedastisitas.



Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik data tersebar secara acak di atas dan di bawah garis 0, tanpa pola yang jelas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas.

4.3.3 Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Data penelitian ini dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS 26 untuk mengeksplorasi sejauh mana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

a. Motivasi kerja

Tabel 4.55 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.004	3.508		8.554	.000
	Motivasi Kerja	.178	.054	.484	3.268	.002

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Dengan menggunakan koefisien regresi yang telah diperoleh dari tabel di atas, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX1$$

$$Y = 30.004 + 0,178$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = Nilai konstanta

bX1 = koefisien pengaruh variabel motivasi kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

X1 = Variabel Motivasi Kerja

Dari persamaan diatas, dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi kerja (X1) menunjukkan nilai positif. Nilai tersebut dapat diartikan jika variabel motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Peningkatan motivasi kerja sebesar nilai koefisien tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya, penurunan sebesar nilai koefisien tersebut akan menurunkan kinerja karyawan.

b. Motivasi kerja

Tabel 4.56 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplin Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.663	1.603		22.867	.000
	Disiplin Kerja	.108	.036	.455	3.021	.005

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Dengan menggunakan koefisien regresi yang telah diperoleh dari tabel di atas, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX2$$

$$Y = 36.663 + 0,108$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = Nilai konstanta

bX2 = koefisien pengaruh variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

X1 = Variabel Disiplin Kerja

Dari persamaan diatas, dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan nilai positif. Nilai tersebut dapat diartikan jika variabel disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Peningkatan disiplin kerja sebesar nilai koefisien tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan,

dan sebaliknya, penurunan sebesar nilai koefisien tersebut akan menurunkan kinerja karyawan.

4.3.4 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Data penelitian ini dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS 26 untuk mengeksplorasi sejauh mana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.57 Hasil Uji Analisis Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	23.910	3.314		7.215	.000
	Motivasi Kerja	.192	.046	.522	4.196	.000
	Disiplin Kerja	.118	.030	.495	3.981	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Output SPSS 26, 2024

Dengan menggunakan koefisien regresi yang telah diperoleh dari tabel di atas, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 23.910 + 0,192X_1 + 0,118X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Disiplin Kerja

Berdasarkan persamaan diatas, dapat dijelaskan bahwa:

1. Dalam persamaan regresi tersebut, terdapat nilai konstanta sebesar 23.910. Nilai positif ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Koefisien untuk variabel motivasi kerja (X1) adalah 0,192, yang memiliki nilai positif. Ini menunjukkan adanya pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja sebesar nilai koefisien tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya, penurunan motivasi kerja akan menurunkan kinerja karyawan.
3. Koefisien nilai variabel (X2) disiplin kerja sebesar 0,118, yang berbentuk positif, menunjukkan adanya hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian, setiap peningkatan dalam motivasi kerja sebesar

nilai koefisien tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya, jika motivasi kerja menurun, kinerja karyawan juga akan menurun.

4.3.5 Uji Hipotesis

1. Uji t

Sebelum mengambil kesimpulan tentang hipotesis yang diterima, langkah pertama adalah menentukan nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan ($df = n - k$ atau $df = 37 - 2 = 35$). Hasilnya, nilai t tabel adalah 2,030. Berikut adalah penjelasan untuk masing-masing variabel independen:

a. Uji Parsial Variabel Motivasi Kerja(Uji t)

Tabel 4. 58 Hasil Uji t Variabel Motivasi Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	30.004	3.508		8.554	.000
	Motivasi Kerja	.178	.054	.484	3.268	.002

Sumber: Data Output SPSS 26, 2024

Hasil uji statistik parsial (uji t) untuk variabel (X1) motivasi kerja menunjukkan bahwa nilai t hitung adalah 3.268, melebihi nilai t tabel sebesar 2.030. Hal ini diperkuat oleh nilai signifikansi (sig.) sebesar 0.002, yang menunjukkan bahwa nilainya lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05. Oleh karena itu, H0 ditolak, yang mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara (X1) motivasi kerja dan (Y) kinerja karyawan.

b. Uji Parsial Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.59 Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	36.663	1.603		22.867	.000
	Disiplin Kerja	.108	.036	.455	3.021	.005

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Output SPSS 26, 2024

Hasil uji statistik parsial (uji t) untuk variabel (X2) disiplin kerja menunjukkan bahwa nilai t hitung adalah 3.021, melebihi nilai t tabel sebesar 2.030. Hal ini diperkuat oleh nilai signifikansi (sig.) sebesar 0.005, yang menunjukkan bahwa nilainya lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05. Oleh karena itu, H0 ditolak, yang mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara (X2) disiplin kerja dan (Y) kinerja karyawan.

2. Uji F

Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel, dengan ketentuan sebagai berikut:

- Tolak H0 jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ – H1 diterima (signifikan atau berpengaruh simultan).
- Terima H0 jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ – H1 ditolak (tidak signifikan atau tidak berpengaruh secara simultan).

Cara menentukan nilai Ftabel:

$$F_{tabel} = (k; n-k)$$

$$F_{tabel} = (2; 37-2)$$

$$F_{tabel} = (2; 35)$$

Tabel 4.60 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.293	2	30.646	15.532	.000 ^b
	Residual	67.084	34	1.973		
	Total	128.377	36			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

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

Sumber: Data Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji F yang diperoleh dari pengolahan menggunakan SPSS versi 26 menunjukkan nilai F hitung sebesar 15.532, yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3.27. Hal ini membuktikan bahwa kedua variabel, yaitu (X1) motivasi kerja dan (X2) disiplin kerja, secara simultan berpengaruh terhadap (Y) kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh yang simultan dapat diterima.

4.3.6 Koefisien Determinasi (R^2)

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2) Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.61 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Variabel Motivasi Kerja

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.484 ^a	.234	.212	1.676

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Output SPSS 26, 2024

Dari tabel di atas, diperoleh nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,234. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 23,4% terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2) Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.62 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Variabel Motivasi Kerja

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.455 ^a	.207	.184	1.706

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Output SPSS 26, 2024

Dari tabel di atas, diperoleh nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,207. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 20,7% terhadap kinerja karyawan

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 23,4% terhadap variasi kinerja karyawan, sementara variabel disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 20,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki kontribusi yang lebih tinggi daripada variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Sisanya, variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.4 Pembahasan dan Interpretasi Penelitian

4.4.1 Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Dept.Teknik PT. Jakarana Tama

Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan intensitas dan ketekunan tinggi. Dorongan ini mendorong individu untuk melaksanakan tugas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh, sehingga hasil yang dicapai menjadi baik dan berkualitas.

Jika pegawai termotivasi, mereka akan melakukan pekerjaan mereka dengan penuh dedikasi dan sebaik mungkin. Motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan kesadaran mereka akan tanggung jawab terhadap perusahaan, yang tercermin dalam semangat kerja mereka.

Motivasi kerja dapat meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi pegawai dalam menghasilkan output kerja yang berkualitas. Selain itu, motivasi kerja juga dapat meningkatkan produktivitas dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya. Hal ini menyebabkan kinerja pegawai menjadi lebih efisien dan optimal, serta mendorong mereka untuk selalu memberikan hasil terbaik dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel motivasi kerja yang terdiri dari enam indikator (balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri) mendapatkan nilai rata-rata sebesar 69,37%. Nilai rata-rata tersebut berada dalam interval (61%-800%), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan pada departemen teknik PT. Jakarana Tama Bogor masuk kedalam kategori baik/tinggi. Hal ini juga didukung oleh tingginya tingkat persetujuan dari responden terhadap indikator-indikator yang terkait dengan motivasi kerja.

Rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada indikator prestasi kerja sebesar 73,69%, sementara nilai rata-rata tanggapan terendah terdapat pada indikator pengakuan dari atasan yaitu sebesar 61,62%. Indikator dengan nilai di bawah rata-rata perlu ditingkatkan, sementara indikator dengan nilai di atas rata-rata perlu dipertahankan.

4.4.2 Tingkat Disiplin Kerja Karyawan Dept.Teknik PT. Jakarana Tama

Disiplin merupakan kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Ini juga mencakup konsep di lingkungan kerja yang mengharuskan karyawan untuk bertindak teratur, atau kondisi yang mendorong mereka untuk melakukan tugas sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja dalam suatu organisasi memiliki peran yang penting dalam meningkatkan efisiensi waktu kerja, memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan organisasi. Selain itu, disiplin juga berfungsi sebagai sarana untuk melatih dan mendidik pegawai agar patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, sehingga dapat menjaga keteraturan dan ketertiban di dalam organisasi.

Disiplin kerja memiliki manfaat yang besar, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi, disiplin kerja menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga hasil yang optimal dapat dicapai. Sementara itu, bagi para karyawan, disiplin kerja menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, meningkatkan semangat kerja, dan memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas dengan penuh kesadaran. Dengan demikian, karyawan dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi.

Disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor untuk mencapai tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik, perusahaan sulit untuk mencapai hasil yang optimal. Tingkat disiplin yang tinggi mencerminkan tingginya tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada mereka. Oleh karena itu, di PT. Jakarana Tama Bogor diterapkan peraturan-peraturan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, beserta sanksi-sanksi yang berlaku apabila ada karyawan yang melanggar aturan tersebut.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel disiplin kerja yang terdiri dari lima indikator (kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan etika bekerja,) mendapatkan nilai rata-rata sebesar 69,37%. Nilai rata-rata tersebut berada dalam interval (61%-800%), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan pada departemen teknik PT. Jakarana Tama Bogor masuk kedalam kategori baik/tinggi. Hal ini juga didukung oleh tingginya tingkat persetujuan dari responden terhadap indikator-indikator yang terkait dengan disiplin kerja.

Rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada indikator kehadiran sebesar 70,45%, sementara nilai rata-rata tanggapan terendah terdapat pada indikator ketaatan pada standar kerja yaitu sebesar 68,65%. Indikator dengan nilai di bawah rata-rata perlu ditingkatkan, sementara indikator dengan nilai di atas rata-rata perlu dipertahankan.

4.4.3 Tingkat Kinerja Karyawan Dept. Teknik PT. Jakarana Tama

Kinerja pegawai merujuk pada hasil atau prestasi yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan, sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi. Kinerja yang optimal adalah kinerja yang memenuhi standar organisasi dan membantu mencapai tujuan organisasi. Evaluasi kinerja pegawai mencakup tanggung jawab mereka terhadap tugas-tugas atau kewajiban yang dilaksanakan dalam periode waktu tertentu.

Peran karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor, penting untuk memantau kinerja karyawan guna memastikan bahwa mereka telah menjalankan tugas dan kewajiban sesuai dengan harapan. Evaluasi kinerja ini merupakan hal yang krusial dalam menentukan apakah perusahaan akan melanjutkan kerja sama dengan pegawai yang memiliki kinerja baik, atau mengakhiri hubungan kerja dengan mereka yang tidak memenuhi ekspektasi.

Dalam meningkatkan kinerja, penting bagi karyawan untuk dapat melaksanakan tugas mereka. Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam menjalankan tugasnya. Manajemen dapat mengukur kinerja pegawai berdasarkan hasil kerja individu masing-masing. Kinerja adalah hasil dari aksi, bukan sekadar kejadian.

Peningkatan kinerja adalah harapan baik dari pimpinan maupun dari para karyawan. Pimpinan menginginkan kinerja karyawan yang baik untuk meningkatkan hasil kerja dan keuntungan perusahaan, sementara para karyawan berkepentingan untuk pengembangan diri. Secara keseluruhan, kinerja yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kinerja karyawan yang terdiri dari empat indikator (kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, produktivitas, dan efektivitas) mendapatkan nilai rata-rata sebesar 68,74%. Nilai rata-rata tersebut berada dalam interval (61%-800%), yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada departemen teknik PT. Jakarana Tama Bogor masuk kedalam kategori baik/tinggi. Hal ini juga didukung oleh tingginya tingkat persetujuan dari responden terhadap indikator-indikator yang terkait dengan disiplin kerja.

Rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada indikator kuantitas pekerjaan sebesar 70,99%, sementara nilai rata-rata tanggapan terendah terdapat pada indikator produktivitas yaitu sebesar 68,65%. Indikator dengan nilai di bawah rata-rata perlu ditingkatkan, sementara indikator dengan nilai di atas rata-rata perlu dipertahankan.

4.4.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dept.Teknik PT. Jakarana Tama

Berdasarkan hasil uji regresi berganda, ditemukan bahwa nilai koefisien konstanta adalah 23.910. Sementara itu, koefisien variabel motivasi kerja memiliki nilai sebesar 0,192 yang berbentuk positif, menunjukkan adanya hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja sebesar nilai koefisien tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan penurunan motivasi kerja akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Hasil uji statistik parsial (uji t) untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,268, yang melebihi nilai t_{tabel} sebesar 2.030. Hal ini didukung dengan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,002, yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Dari hasil koefisien determinasi, didapatkan nilai sebesar 0,234. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 23,4% terhadap variasi kinerja karyawan yang naik dan turun. Sementara itu, bagian sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.4.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dept.Teknik PT. Jakarana Tama

Berdasarkan hasil uji regresi berganda, ditemukan bahwa nilai koefisien konstanta adalah 23.910. Sementara itu, koefisien variabel disiplin kerja memiliki nilai sebesar 0,118 yang berbentuk positif, menunjukkan adanya hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja sebesar nilai koefisien tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan penurunan disiplin kerja akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Hasil uji statistik parsial (uji t) untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,021, yang melebihi nilai t_{tabel} sebesar 2.030. Hal ini didukung dengan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,005, yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

4.4.6 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dept.Teknik PT. Jakarana Tama

Beberapa faktor dapat mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, dua faktor yang digunakan adalah motivasi kerja dan disiplin kerja. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja yang sesuai di dalam sebuah perusahaan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Motivasi kerja dan disiplin kerja yang optimal dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Dari analisis kuantitatif hasil penelitian yang dilakukan pada Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor dengan melibatkan 37 responden tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, ditemukan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor.

Berdasarkan hasil persamaan regresi, $Y = 23.910 + 0,192X_1 + 0,118X_2 + e$, dapat dilihat bahwa nilai konstanta adalah 23.910, nilai koefisien untuk variabel motivasi kerja adalah 0,192, dan nilai koefisien untuk variabel disiplin kerja adalah 0,118, semuanya berbentuk positif. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dari motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 15.532, yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,27. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor.

Dari hasil koefisien determinasi untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai sebesar 0,234, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 23,4% terhadap variasi kinerja karyawan yang naik dan turun. Sedangkan dari hasil koefisien determinasi untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai sebesar 0,207, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar

20,7% terhadap variasi kinerja karyawan yang naik dan turun. Bagian sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil yang didapatkan ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sandy dan Satria (2020), Tifani, dkk (2023), Hasibuan dan Silvy (2019), Muhammad Ekhsan (2019), dan Salman, dkk (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan. Diperkirakan ada faktor-faktor lain yang juga memengaruhi kinerja pegawai, namun faktor-faktor tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan analisis langsung data yang dilakukan penulis di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor, dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja yang memiliki nilai tertinggi yaitu indikator prestasi kerja sebesar 73,69%. Sementara itu, indikator yang memiliki nilai terendah yaitu pengakuan dari atasan yakni sebesar 61,62%.
2. Disiplin kerja yang memiliki nilai tertinggi yaitu indikator kehadiran sebesar 70,45%. Sementara itu, indikator yang memiliki nilai terendah yaitu ketaatan pada standar kerja yakni sebesar 68,85%.
3. Kinerja karyawan yang memiliki nilai tertinggi yaitu indikator kehadiran sebesar 70,99%. Sementara itu, indikator yang memiliki nilai terendah indikator kualitas pekerjaan dan produktivitas yakni sebesar 68,65%.
4. Terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor, dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,268 dan persamaan regresi sederhana $Y = 30.004 + 0,178X$. Nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2.030. Hasil ini diperkuat dengan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,002, yang lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor, dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,021 dan persamaan regresi sederhana $Y = 36.663 + 0,108X$. Nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2.030. Hasil ini diperkuat dengan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,005, yang lebih kecil dari taraf signifikansisebesar 0,05. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersamaan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor, yang terlihat dari hasil uji F dengan nilai F_{hitung} sebesar 15.532, yang lebih besar dari F_{tabel} 3,27. Selain itu, dapat dilihat dari persamaan regresi, $Y = 23.910 + 0,192X_1 + 0,118X_2 + e$. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi sebesar 23,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja memiliki kontribusi sebesar 20,7% terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Penulis ingin memberikan saran-saran berdasarkan hasil dari penelitian dan kesimpulan diatas sebagai berikut:

1. Motivasi kerja di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor perlu ditingkatkan, terutama dalam hal pengakuan dari atasan. Salah satu saran yang dapat diberikan penulis adalah agar pimpinan dapat memperbaiki hubungannya dengan pegawai. Contohnya dengan membuat kegiatan yang melibatkan karyawan seperti kegiatan *Gathering*. Dengan begitu, karyawan akan merasa lebih dekat dan mendapatkan perhatian serta tanggapan yang tepat dari pimpinan terkait dengan hasil kerja mereka. Tujuannya adalah agar semangat dan motivasi kerja pegawai meningkat, sehingga mereka tidak merasa terbebani dengan tuntutan pekerjaan dari atasan.
2. Disiplin kerja di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor perlu ditingkatkan lagi, terutama pada indikator ketaatan pada standar kerja. Para karyawan perlu meningkatkan kesadaran akan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Dapat dibantu juga oleh para pimpinan dengan memberikan edukasi betapa pentingnya karyawan untuk taat pada standar kerja. Contohnya dengan memberikan edukasi mengenai bagaimana pentingnya ketaatan pada standar kerja dan memberikan sanksi pada karyawan yang tidak mematuhi standar kerja. Hal ini bertujuan agar karyawan memiliki rasa tanggung jawab terlebih pada diri sendiri dan juga perusahaan.
3. Kinerja karyawan di Departemen Teknik PT. Jakarana Tama Bogor perlu ditingkatkan lagi, terutama pada indikator kualitas pekerjaan dan produktivitas. Dua indikator tersebut mendapatkan nilai yang dirasa perlu ditingkatkan lagi. Karyawan dapat memberikan semua kemampuan yang ia miliki untuk pekerjaan agar dapat menghasilkan kualitas pekerjaan yang lebih baik daripada sebelumnya. Hal ini dapat dibantu oleh para pimpinan dengan memberikan pelatihan pada para karyawan, hal tersebut dapat membantu karyawan dalam memperluas ilmu yang dimilikinya. Contohnya dengan memberikan pelatihan kerja pada karyawan, terlebih pada karyawan yang dirasa membutuhkan pelatihan kerja yang lebih.
4. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan variabel yang dipertimbangkan selain motivasi kerja dan disiplin kerja. Hal ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu pendekatan yang dapat dilakukan adalah dengan menambah jumlah variabel yang diamati atau mencari faktor-faktor lain yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian akan menjadi lebih komprehensif dan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, M.S., Purnomo, R., Jati, E.P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Performance*. Vol 26 (2), hal 66-76.
- Adinda, T.N., Firdaus, M.A., & Agung, S. (2023). "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Antam Tbk (UEBPE) Pongkor." *Indonesian Journal of Innovation Multidisciplinary Research*, 1(3), Tahun 2023.
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agung, Syahrudin, dkk. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Volume 1 Nomor 3 Tahun 2023*
- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Alfiyah, Mahmudyahtin. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. *MBR (Management And Business Review)*, 3.1: 41-48
- Anoraga Panji, (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Burhannudin., Mohammad Zainul, & Muhammad Harlie. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Islam Muhammad Arsyad Al Banjarmasin*. Vol. 8, No. 2.
- Cahayani, Ati. (2005). *Strategi dan Kebijakan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks. Anggota IKAPI.
- Chusminah, & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta*, 3(1), 61–70.
- Darmawan, D. (2019). *Pengantar Manajemen*. Revka Prima Media, Surabaya
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 10. Jakarta: Indeks

- Djamarah. (2002). Strategi Belajar Mengajar. Rineka Cipta. Jakarta.
- Edy, Sutrisno, (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media
- Ekhsan, M. (2019). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Syncrum Logistics." *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 13(1).
- Fadili, D. A., Tuhagana, A., & Jamaludin, A. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. 3(1), 80–85. GRAFINDO PERSADA.Group, Jakarta.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15-33. ISSN 2548-9585.
- Hamali, Arif Yusuf, (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. CAPS. (Center For Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- Harahap, S.F. & Tirtayasa, S. (2020). "Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), Maret 2020.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara..
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara. p-ISSN: 2598-3083, e-ISSN: 2614-1469.
- Hidayat, D.R. (2019). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pegawai Koperasi Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang". Skripsi. Universitas Brawijaya
- Hosnawati, H. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*
- Irmayani, Ni Wayan Diyan. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sleman: Deepublish.
- Juliani, Putri. (2023). "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BAPPENDA Kabupaten Bogor". Skripsi. Universitas Pakuan.

- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. PT RAJA GRAFINDO
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (S. Sandiasih, Ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Maryati, Tri. 2021. *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: UMY Press.
- Nasution, Alwan Nazimi and Yusnita, Nancy and Herman, Herman (2021) *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada Fave Hotel Padjajaran Bogor*. Skripsi thesis, Universitas Pakuan.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Prasyanti, S. D. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung 2018, 1-172.
- Rivai Veithzal Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis dan Willy Arafah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik Edisi ketiga*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Silaen, R. (2021). "Analisis Kinerja Karyawan: Lima Indikator yang Signifikan." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 6-18.
- Siswanto, Bambang. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. JIMS, 7.2.
- Sri, Larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CV. Budi Utama
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* . Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Susan, Eri. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Volume 9, No. 2. P-ISSN: 2407-8107. E-ISSN: 2685-4538.
- Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga, Jakarta

Winardi, (2018). "Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen". Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mochammad Zaidan Al Fajri
Alamat : Jl. Mayjen H.E Sukma km 17, Kp. Caringin rt04/02, Desa
Caringin, Kec. Caringin, Kab. Bogor
Tempat/Tanggal lahir : Bogor, 23 September 2001
Umur : 22 Tahun
Agama : Islam
Pendidikan :
-SD : SDN 1 Caringin
-SMP : SMPN 2 Ciawi
-SMA : SMKN 4 Bogor
-Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Motivasi Kerja
Kuesioner Karyawan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam upaya menyelesaikan penyusunan skripsi saya sebagai mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, saya dengan penuh kerendahan hati sangat menghargai tanggapan Bapak/Ibu terhadap beberapa pernyataan yang terdapat dalam kuesioner mengenai "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Semua informasi yang terkumpul akan disajikan secara umum (tidak secara individu) sebagai ringkasan dari hasil analisis yang akan dilaporkan atau dipublikasikan, dan akan dijamin kerahasiaannya sesuai dengan kode etik penelitian.

Terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner ini.

Akhir kata, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat saya

Mochammad Zaidan Al Fajri

Berilah tanda (x) pada jawaban yang dipilih.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama karyawan :

Jenis Kelamin : A. Laki-Laki B. Perempuan

Usia : A. 17-30 Tahun B. 31-40 Tahun
C. 41-50 Tahun D. Lebih dari 50 Tahun

Masa Kerja : A. 1-6 Tahun B. 7-10 Tahun
C. Lebih dari 10 Tahun

Pendidikan Terakhir : A. Sarjana B. SMA/SMK Sederajat
D. SMP D. SD

PERTANYAAN

*Keterangan :

- Sangat Setuju : (SS)
- Setuju : (S)
- Kurang Setuju : (KS)
- Tidak Setuju : (TS)
- Sangat Tidak Setuju : (STS)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
VARIABEL MOTIVASI KERJA (X1)						
	Balas Jasa					
1	Saya terdorong untuk bekerja keras karena kebutuhan hidup saya dapat terpenuhi melalui gaji yang saya peroleh.					
2	Saya berkeinginan untuk tetap termotivasi dalam bekerja dengan gaji yang saya terima.					
3	Saya berhasrat untuk meningkatkan semangat dalam bekerja dengan adanya bonus dan tunjangan yang diberikan.					
	Kondisi Kerja					
4	Saya berkeinginan untuk menjalin hubungan yang baik dengan pimpinan dalam lingkungan kerja					
5	Saya berkeinginan untuk bekerja keras karena kondisi di tempat kerja telah menciptakan kenyamanan.					
6	Saya berhasrat untuk menjaga keterbukaan dalam berkomunikasi					

	mengenai permasalahan atau konflik di lingkungan kerja dengan sesama rekan kerja.					
	Fasilitas Kerja					
7	Saya terdorong untuk bekerja karena tidak ada kendala yang dialami oleh fasilitas yang tersedia.					
8	Saya terdorong untuk bekerjakeras karena fasilitas yang tersedia memberikan kenyamanan dalam bekerja.					
9	Saya berkeinginan untuk mengoptimalkan hasil kerja dengan menggunakan fasilitas yang tersedia saat ini					
	Prestasi Kerja					
10	Saya terdorong untuk meningkatkan prestasi kerja karena didukung oleh hubungan kerja yang harmonis dengan pimpinan.					
11	Saya berhasrat untuk mengarahkan kemampuan yang dimiliki guna mencapai prestasi kerja yang optimal.					
12	Saya merasa terdorong untuk menyelesaikan segala macam pekerjaan tanpa ditunda-tunda.					
	Pengakuan dari Atasan					
13	Saya terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin agar mendapatkan pujian dari pimpinan.					
14	Kerja keras dilakukan untuk mendapatkan penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja.					
15	Saya berhasrat untuk selalu mendapatkan perhatian dan tanggapan dari pimpinan terhadap hasil pekerjaan yang saya lakukan.					
	Pekerjaan Itu Sendiri					
16	Saya terdorong untuk bekerja karena mendapatkan rasa senang dari pekerjaan yang sedang saya jalani saat ini.					
17	Saya terdorong untuk bekerjakeras karena pekerjaan yang menantang.					
18	Pekerjaan saya sangat menarik dan banyak variasi tugas yang harus dilakukan.					

Lampiran 2 Kuesioner Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan
Kuesioner Atasan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam upaya menyelesaikan penyusunan skripsi saya sebagai mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, saya dengan penuh kerendahan hati sangat menghargai tanggapan Bapak/Ibu terhadap beberapa pernyataan yang terdapat dalam kuesioner mengenai "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Semua informasi yang terkumpul akan disajikan secara umum (tidak secara individu) sebagai ringkasan dari hasil analisis yang akan dilaporkan atau dipublikasikan, dan akan dijamin kerahasiaannya sesuai dengan kode etik penelitian.

Terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner ini.

Akhir kata, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat saya

Mochammad Zaidan Al Fajri

Berilah tanda (x) pada jawaban yang dipilih.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama karyawan yang dinilai :

PERTANYAAN

*Keterangan :

- Selalu : (SL)
- Sering : (SR)
- Jarang : (J)
- Pernah : (P)
- Tidak Pernah : (TP)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SL	SR	J	P	TP
VARIABEL DISIPLIN KERJA (X2)						
	Kehadiran					
1	Karyawan datang dan pulang di waktu yang sudah ditentukan..					
2	Karyawan mulai melakukan tugas-tugasnya sesuai waktu yang ditetapkan.					
3	Karyawan memberikan keterangan ketidakhadiran dalam pekerjaan.					
	Ketaatan pada Peraturan Kerja					
4	Karyawan mematuhi setiap tata tertib yang berlaku di lingkungan perusahaan					
5	Karyawan menyegerakan pekerjaan dalam waktu kerja yang telah ditentukan.					
6	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
	Ketaatan Pada Standar Kerja					
7	Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan.					
8	Karyawan mematuhi SOP yang diberlakukan di lingkungan kerja.					
9	Karyawan mendapatkan sanksi atas pelanggaran SOP berlaku					
	Tingkat Kewaspadaan Tinggi					
10	Karyawan berusaha menghindari terjadi kesalahan dan berhati-hati dalam mengerjakan pekerjaan.					
11	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan penuh ketelitian.					
12	Karyawan mengutamakan keselamatan diri dan keselamatan kerja					
	Etika Bekerja					
13	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
14	Karyawan bersikap ramah di lingkungan kerja					

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SL	SR	J	P	TP
VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)						
	Kuantitas Pekerjaan					
1	Karyawan menunjukkan kemampuan dalam bekerja sesuai dengan tugas yang dikerjakannya.					
2	Karyawan memenuhi jumlah target pekerjaan yang telah ditentukan.					
3	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan siklus yang telah ditetapkan.					
	Kualitas Pekerjaan					
4	Karyawan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.					
5	Karyawan bekerja dengan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan.					
6	Karyawan dapat menggunakan kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
	Produktivitas					
7	Karyawan memberikan hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.					
8	Karyawan mengerjakan pekerjaan dalam jumlah standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
9	Karyawan dapat menggunakan kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
	Efektivitas					
10	Karyawan dapat menggunakan kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
11	Karyawan mampu menggunakan fasilitas yang ada dengan efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan					
12	Karyawan memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.					

Lampiran 3 Tabulasi Hasil Penelitian Variabel Motivasi Kerja

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Total
1	4	3	3	4	2	4	4	3	5	3	4	4	3	3	4	5	4	4	66
2	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	5	5	4	3	3	4	5	4	70
3	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	65
4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	67
5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	5	4	4	68
6	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	2	1	3	5	3	3	59
7	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	69
8	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	5	3	3	2	4	4	5	3	64
9	4	4	3	5	4	3	3	4	4	3	5	4	4	3	3	3	4	3	66
10	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3	3	5	4	4	4	67
11	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	2	3	3	1	2	4	1	50
12	3	3	3	5	3	5	4	3	4	3	4	5	3	4	2	3	5	3	65
13	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	67
14	4	3	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5	2	68
15	2	2	2	5	3	3	2	4	3	4	5	5	3	1	3	3	4	3	57
16	3	3	4	4	5	2	3	2	3	3	3	5	3	4	3	4	2	3	59
17	4	3	3	4	5	3	4	3	5	3	4	3	3	4	4	4	3	5	67
18	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	3	70
19	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	4	1	4	3	4	2	57
20	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	4	5	3	4	3	4	70
21	4	2	2	3	4	3	5	3	3	3	2	4	3	4	3	2	3	4	57
22	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	4	3	4	65
23	3	3	2	4	2	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	64
24	4	3	1	3	3	4	4	4	5	3	2	3	4	3	3	4	3	4	60
25	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	3	3	63
26	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	59
27	4	4	3	4	5	5	3	4	3	3	5	2	4	4	3	4	4	3	67
28	3	5	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	4	3	72
29	3	4	4	2	3	2	2	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	2	56
30	3	4	4	3	4	5	4	3	4	3	5	4	3	3	3	4	4	3	66
31	3	4	4	4	3	5	4	5	3	5	3	3	4	5	4	5	3	3	70
32	3	3	4	3	4	3	3	4	5	2	2	3	4	4	4	3	3	3	60
33	2	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	67
34	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	5	4	3	3	70
35	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	2	3	3	3	2	3	4	4	57
36	3	3	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	5	3	5	4	2	4	67
37	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	5	3	3	4	4	3	67

Lampiran 4 Tabulasi Hasil Penelitian Variabel Disiplin Kerja

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	Total
1	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	48
2	3	2	4	4	4	2	2	3	4	4	4	3	4	3	46
3	4	4	3	3	4	3	4	3	5	3	3	4	3	3	49
4	4	3	2	2	2	4	3	2	3	2	3	3	4	3	40
5	5	3	3	3	3	2	4	3	4	5	3	4	4	4	50
6	3	3	2	2	5	4	4	2	4	3	3	4	3	4	46
7	2	4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	37
8	3	3	3	3	4	3	5	4	4	2	3	2	2	5	46
9	4	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	37
10	4	3	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	33
11	3	3	1	4	3	3	2	4	3	4	3	5	3	3	44
12	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	1	2	3	33
13	4	4	3	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	50
14	1	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	3	1	28
15	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	43
16	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	5	4	5	3	55
17	2	2	3	2	3	2	3	1	2	3	3	2	1	2	31
18	2	3	3	1	3	2	1	2	1	2	2	3	3	2	30
19	3	4	3	3	3	4	5	3	3	4	3	5	4	3	50
20	2	3	4	2	4	2	3	3	2	4	3	4	4	2	42
21	3	3	3	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	3	30
22	3	4	3	1	3	2	4	2	3	3	3	4	3	2	40
23	4	3	3	5	4	4	5	5	3	3	4	5	5	3	56
24	5	5	4	3	4	5	4	2	5	2	4	3	4	3	53
25	4	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	41
26	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	4	3	4	50
27	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	5	4	3	5	55
28	5	4	5	2	5	5	3	5	5	4	3	5	4	3	58
29	4	3	1	4	3	2	2	4	2	5	2	1	3	3	39
30	5	4	4	2	4	3	3	3	2	4	5	3	4	2	48
31	3	3	3	2	2	4	3	4	3	3	2	3	4	3	42
32	3	2	3	3	1	3	3	3	4	3	2	3	3	3	39
33	4	3	3	3	2	3	2	5	4	4	3	5	4	4	49
34	4	4	4	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	49
35	4	4	3	3	1	3	4	3	5	4	5	4	5	4	52
36	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	2	42
37	3	4	4	3	2	4	3	2	3	5	5	3	3	3	47

item_1 3	Pearson	.29	.26	.22	.21	.29	-	.34	.12	.13	.26	.30	.08	1	.27	.50	-	.59	.15	.587**
	Correlation	2	0	5	7	9	.00	3	8	6	7	0	2		3	5**	.02	0**	8	
							9										3			
	Sig. (2-tailed)	.11	.16	.23	.24	.10	.96	.06	.50	.47	.15	.10	.66		.14	.00	.90	.00	.40	.001
		8	5	1	8	9	4	4	0	3	3	8	7		4	4	2	1	5	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_1 4	Pearson	.02	.03	.36	.01	.32	.21	.20	.10	.07	.28	-	-	.27	1	.44	.15	.25	-	.421*
	Correlation	3	4	8*	1	4	6	9	4	7	3	.14	.13	3		9*	1	6	.00	
												0	3						6	
	Sig. (2-tailed)	.90	.85	.04	.95	.08	.25	.26	.58	.68	.13	.46	.48	.14		.01	.42	.17	.97	.020
		4	8	5	4	0	2	7	4	5	0	1	4	4		3	7	2	4	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_1 5	Pearson	.21	.10	.18	.30	.08	.00	.38	.09	.31	.42	.07	.17	.50	.44	1	.25	.31	.14	.618**
	Correlation	3	8	9	0	3	7	3*	0	7	2*	2	3	5**	9*		1	7	2	
	Sig. (2-tailed)	.26	.57	.31	.10	.66	.97	.03	.63	.08	.02	.70	.36	.00	.01		.18	.08	.45	.000
		0	1	6	7	3	2	7	5	8	0	4	0	4	3		2	8	5	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_1 6	Pearson	.18	.24	.16	.16	-	.23	.16	.46	.38	.03	.16	.22	-	.15	.25	1	.32	.51	.548**
	Correlation	4	0	4	2	.02	7	6	9**	2*	1	7	3	.02	1	1		4	4**	
						5								3						
	Sig. (2-tailed)	.33	.20	.38	.39	.89	.20	.38	.00	.03	.87	.37	.23	.90	.42	.18		.08	.00	.002
		0	2	6	2	7	7	1	9	7	3	8	6	2	7	2		1	4	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_1 7	Pearson	.15	.53	.39	.09	.17	.07	.30	.11	.10	.24	.33	.11	.59	.25	.31	.32	1	.53	.650**
	Correlation	3	8**	5*	0	0	7	8	1	6	5	6	9	0**	6	7	4		0**	
	Sig. (2-tailed)	.42	.00	.03	.63	.36	.68	.09	.55	.57	.19	.06	.53	.00	.17	.08	.08		.00	.000
		0	2	1	7	8	8	8	9	8	1	9	3	1	2	8	1		3	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_1 8	Pearson	.10	.26	.20	.13	.21	.28	.12	.37	.20	-	.23	.36	.15	-	.14	.51	.53	1	.571**
	Correlation	0	6	9	7	7	7	8	8*	7	.04	1	4*	8	.00	2	4**	0**		
											9				6					
	Sig. (2-tailed)	.59	.15	.26	.47	.25	.12	.49	.03	.27	.79	.22	.04	.40	.97	.45	.00	.00		.001
		8	6	7	1	0	4	9	9	3	6	0	8	5	4	5	4	3		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson	.38	.40	.47	.42	.38	.45	.43	.47	.39	.39	.41	.39	.58	.42	.61	.54	.65	.57	1
	Correlation	7*	6*	1**	1*	4*	0*	9*	1**	6*	1*	5*	0*	7**	1*	8**	8**	0**	1**	
	Sig. (2-tailed)	.03	.02	.00	.02	.03	.01	.01	.00	.03	.03	.02	.03	.00	.02	.00	.00	.00	.00	
		5	6	9	1	6	3	5	9	0	3	3	3	1	0	0	2	0	1	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

	Sig. (2-tailed)	.635	.133	.915	.144	.523	.777	.021	.340		.492	.718	.348	.919	.317	.014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_10	Pearson	.137	-	.441*	-	-	.149	-	.062	-	1	.341	.290	.346	.410*	.390*
	Correlation		.142		.203	.009		.258		.130						
	Sig. (2-tailed)	.471	.454	.015	.282	.964	.431	.168	.746	.492		.065	.121	.061	.024	.033
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_11	Pearson	.125	.194	.168	.076	.167	.120	.189	.091	.069	.341	1	.245	.257	.093	.482*
	Correlation															*
	Sig. (2-tailed)	.512	.305	.375	.689	.377	.529	.316	.632	.718	.065		.192	.170	.624	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_12	Pearson	.304	-	.321	-	.142	.060	.244	.167	.178	.290	.245	1	.023	.127	.476*
	Correlation		.055		.089											*
	Sig. (2-tailed)	.102	.774	.084	.642	.454	.751	.194	.379	.348	.121	.192		.905	.505	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_13	Pearson	.215	.288	.274	-	.045	.280	-	.269	.019	.346	.257	.023	1	-	.437*
	Correlation				.147			.049							.017	
	Sig. (2-tailed)	.254	.123	.142	.440	.813	.134	.795	.151	.919	.061	.170	.905		.931	.016
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_14	Pearson	.219	-	.061	.243	.438*	.280	.113	-	.189	.410*	.093	.127	-	1	.479*
	Correlation		.168						.076				.017			*
	Sig. (2-tailed)	.245	.376	.751	.196	.016	.134	.552	.690	.317	.024	.624	.505	.931		.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson	.484*	.455*	.454*	.405*	.442*	.428*	.444*	.476*	.445*	.390*	.482*	.476*	.437*	.479*	1
	Correlation		*						*			*	*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	.007	.012	.012	.026	.014	.018	.014	.008	.014	.033	.007	.008	.016	.007	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

item_8	Pearson Correlation	.105	.125	.119	.037	.479**	.253	-.065	1	.244	.177	-.145	-.079	.445*
	Sig. (2-tailed)	.579	.509	.533	.845	.007	.177	.731		.194	.351	.443	.680	.014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_9	Pearson Correlation	.227	.323	.144	-.006	-.047	.175	.342	.244	1	.167	.186	.117	.493**
	Sig. (2-tailed)	.229	.081	.448	.976	.805	.355	.064	.194		.379	.325	.536	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_10	Pearson Correlation	.085	.003	.202	.142	.034	-.056	.398*	.177	.167	1	.290	-.197	.419*
	Sig. (2-tailed)	.655	.989	.285	.454	.859	.769	.029	.351	.379		.120	.297	.021
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_11	Pearson Correlation	.148	.199	.387*	.453*	-.020	.042	.269	-.145	.186	.290	1	.029	.491**
	Sig. (2-tailed)	.436	.293	.035	.012	.918	.827	.151	.443	.325	.120		.878	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_12	Pearson Correlation	.186	.251	.489**	.136	.371*	.368*	.216	-.079	.117	-.197	.029	1	.470**
	Sig. (2-tailed)	.324	.181	.006	.473	.044	.045	.252	.680	.536	.297	.878		.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.443*	.443*	.588**	.399*	.465**	.514**	.498**	.445*	.493**	.419*	.491**	.470**	1
	Sig. (2-tailed)	.014	.014	.001	.029	.010	.004	.005	.014	.006	.021	.006	.009	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 9 Lembar Kerja Deskripsi Teoritik (LKDT) Variabel Motivasi Kerja

No	Sumber Teori	Definisi/Deskripsi Variabel	Dimensi/Faktor-Faktor
1	Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing	Motivasi adalah pencapaian sesuatu yang lebih baik melalui dorongan inspirasi, semangat melakukan sesuatu dengan kesadaran diri yang ikhlas dan timbul dari dalam diri sendiri.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Balas jasa 2. Kondisi Kerja 3. Fasilitas Kerja 4. Prestasi Kerja 5. Pengakuan dari atasan 6. Pekerjaan itu sendiri
2	Amstrong, Michael ; Stephen, Taylor. (2014). Amstrong's Handbook of Human Resources Management Practice. United Kingdom : Kogan Page Limited.	Motivasi adalah kekuatan dan arah perilaku, serta elemen-elemen yang memengaruhi individu untuk bertindak dalam pola perilaku tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan berprestasi 2. Kebutuhan akan kekuasaan 3. Kebutuhan berafiliasi
3	Irmayani, Ni Wayan Diyan. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sleman: Deepublish.	Motivasi adalah pendorong yang memunculkan semangat, antusiasme, dan aktivitas sehingga seseorang dapat mencapai kinerja optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Faktor Eksternal (Lingkungan kerja, pemimpin dan kepemimpinannya, dorongan atasan dan tuntutan perkembangan organisasi. 2. Faktor Internal (Karakter individu, tingkat pendidikan, pengalaman, dan keinginan atau harapan masa depan.
4	Robbins, S. P. dan Judge, T. A. (2016). Perilaku Organisasi. Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.	Motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan energi, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai tujuan. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan konsisten dan gigih dalam menyelesaikan tugasnya, mendorongnya untuk memberikan yang terbaik dalam upaya mencapai kesuksesan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengharagaan 2. Hubungan sosial 3. Kebutuhan hidup 4. Keberhasilan dalam bekerja
5	Mangkunegara, A. A. A. P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. (S. Sandiasih, Ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset	Motivasi merupakan kondisi dimana karyawan terdorong oleh suatu energi untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung Jawab 2. Prestasi Kerja 3. Peluang untuk maju 4. Pengakuan atas kinerja 5. Pekerjaan yang menantang
KESIMPULAN/SINTESIS DAN INDIKATOR		Motivasi adalah kekuatan internal yang mendorong individu untuk bertindak dengan semangat dan antusiasme guna mencapai tujuan, melibatkan energi, arah, dan ketekunan, serta bersumber dari dorongan internal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Balas jasa 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas kerja 4. Prestasi Kerja 5. Pengakuan dari atasan 6. Pekerjaan itu sendiri

Lampiran 10 Lembar Kerja Instrumen Penelitian (LKIP) Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator	Deskripsi Indikator	Butir Soal No	Butir Soal
1	Balas Jasa	Kebutuhan hidup telah terpenuhi oleh gaji yang diperoleh.	1	Saya terdorong untuk bekerja keras karena kebutuhan hidup saya dapat terpenuhi melalui gaji yang saya peroleh.
		Gaji yang diterima mendorong terpacunya motivasi kerja.	2	Saya berkeinginan untuk tetap termotivasi dalam bekerja dengan gaji yang saya terima.
		Semangat dalam bekerja dapat ditingkatkan oleh bonus dan tunjangan yang diberikan.	3	Saya berhasrat untuk meningkatkan semangat dalam bekerja dengan adanya bonus dan tunjangan yang diberikan.
2	Kondisi Kerja	Hubungan antara pegawai dan pimpinan terjalin dengan baik.	4	Saya berkeinginan untuk menjalin hubungan yang baik dengan pimpinan dalam lingkungan kerja.
		Kondisi di tempat kerja telah mampu menciptakan kenyamanan dalam bekerja.	5	Saya berkeinginan untuk bekerja keras karena kondisi di tempat kerja telah menciptakan kenyamanan.
		Saling keterbukaan dalam berkomunikasi mengenai permasalahan atau konflik di lingkungan kantor terjalin di antara sesama rekan kerja	6	Saya berhasrat untuk menjaga keterbukaan dalam berkomunikasi mengenai permasalahan atau konflik di lingkungan kerja dengan sesama rekan kerja.
3	Fasilitas Kerja	Tidak ada kendala yang dialami oleh fasilitas yang tersedia.	7	Saya terdorong untuk bekerja karena tidak ada kendala yang dialami oleh fasilitas yang tersedia.
		Rasa kenyamanan saat bekerja di kantor diperoleh melalui fasilitas yang tersedia.	8	Saya terdorong untuk bekerja keras karena fasilitas yang tersedia memberikan kenyamanan dalam bekerja.
		Hasil kerja dapat dioptimalkan oleh fasilitas yang saat ini tersedia. Hasil kerja dapat dioptimalkan oleh fasilitas yang saat ini tersedia.	9	Saya berkeinginan untuk mengoptimalkan hasil kerja dengan menggunakan fasilitas yang tersedia saat ini.
4	Prestasi Kerja	Prestasi kerja meningkat karena didukung oleh hubungan kerja yang harmonis dengan pimpinan.		Saya terdorong untuk meningkatkan prestasi kerja karena didukung oleh hubungan kerja yang harmonis dengan pimpinan.
		Kemampuan yang dimiliki dapat diarahkan untuk mencapai prestasi kerja yang		Saya berhasrat untuk mengarahkan kemampuan yang dimiliki guna

		optimal.		mencapai prestasi kerja yang optimal.
		Segala macam pekerjaan tidak pernah ditunda.		Saya merasa terdorong untuk menyelesaikan segala macam pekerjaan tanpa ditunda-tunda.
5	Pengakuan dari atasan	Pujian selalu diberikan oleh pimpinan ketika ada pegawai yang mampu menjalankan pekerjaan dengan memuaskan.		Saya terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin agar mendapatkan pujian dari pimpinan.
		Kerja keras dilakukan untuk mendapatkan penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja.		Kerja keras dilakukan untuk mendapatkan penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja.
		Selalu ingin mendapatkan perhatian dan tanggapan dari pimpinan terhadap hasil dari pekerjaan.		Saya berhasrat untuk selalu mendapatkan perhatian dan tanggapan dari pimpinan terhadap hasil pekerjaan yang saya lakukan.
6	Pekerjaan itu sendiri	Memperoleh rasa senang dari pekerjaan yang sedang dijalani saat ini.		Saya terdorong untuk bekerja karena mendapatkan rasa senang dari pekerjaan yang sedang saya jalani saat ini.
		Pekerjaan yang diberikan saat ini sangat menantang.		Saya terdorong untuk bekerja keras karena pekerjaan yang menantang.
		Pekerjaan dianggap sangat menarik dengan banyak variasi tugas yang harus dilakukan.		Pekerjaan saya sangat menarik dan banyak variasi tugas yang harus dilakukan.

Lampiran 11 Lembar Kerja Deskripsi Teoritik (LKDT) Variabel Disiplin Kerja

No	Sumber Teori	Definisi/Deskripsi Variabel	Dimensi/Faktor-Faktor
1	Rivai Veithzal Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis dan Willy Arafah. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik Edisi ketiga. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.	Disiplin kerja dianggap sebagai alat yang digunakan oleh pegawai untuk berkomunikasi dengan para manajer, agar suatu perilaku dapat diubah, serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada ketaatan kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai 5. Kemampuan kerja sama
2	Hasibuan, M. S. P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.	Disiplin adalah segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dipatuhi dengan kesadaran dan kesediaan oleh seseorang.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Pengawasan melekat 6. Sanksi hukuman 7. Ketegasan
3	Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed. 10. Jakarta: Indeks	Disiplin kerja adalah suatu aturan yang dibuat oleh perusahaan atau organisasi dengan tujuan mendorong karyawan untuk berperilaku hati-hati dalam bekerja dan dapat menyelesaikan permasalahan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Frekuensi kehadiran 2. Tingkat kewaspadaan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Ketaatan pada peraturan kerja 5. Etika kerja
4	Robbins, S. P. dan Judge, T. A. (2016). Perilaku Organisasi. Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.	Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan untuk mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin waktu 2. Disiplin peraturan 3. Disiplin tanggung jawab
5	Siswanto, Bambang. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. JIMS, 7.2.	Disiplin merupakan keteraturan dan ketaatan yang diperlukan dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari. Hal ini penting karena disiplin kerja membantu para karyawan untuk mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang teratur, efisien, dan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keteraturan dalam aktivitas sehari-hari 2. Ketaatan terhadap peraturan perusahaan 3. Penciptaan lingkungan teratur 4. Penyelarasan dengan standar perusahaan
KESIMPULAN/SINTESIS DAN INDIKATOR		Disiplin kerja adalah perilaku karyawan yang menunjukkan keikhlasan dan kesediaan untuk mengikuti dan mentaati segala bentuk aturan yang berlaku di dalam perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada ketaatan kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai 5. Kemampuan kerja sama

Lampiran 12 Lembar Kerja Instrumen Penelitian (LKIP) Variabel Disiplin Kerja

No	Indikator	Deskripsi Indikator	Butir Soal No	Butir Soal
1	Kehadiran	Kedatangan dan kepulangan dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	1	Karyawan datang dan pulang di waktu yang sudah ditentukan.
		Kehadiran dalam bekerja selalu tepat waktu, tidak pernah terlambat.	2	Karyawan mulai melakukan tugas-tugasnya sesuai waktu yang ditetapkan.
		Tidak pernah absen tanpa alasan dari pekerjaan.	3	Karyawan memberikan keterangan ketidakhadiran dalam pekerjaan.
2	Ketaatan pada peraturan kerja	Tidak melakukan pelanggaran pada aturan yang berlaku.	4	Karyawan mematuhi setiap tata tertib yang berlaku di lingkungan perusahaan.
		Berusaha untuk tidak menunda pekerjaan pada jam kerja.	5	Karyawan menyegerakan pekerjaan dalam waktu kerja yang telah ditentukan.
		Pekerjaan diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan.	6	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
3	Ketaatan pada standar kerja	Selalu bertanggung jawab atas tugas yang dikerjakan.	7	Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan.
		Selalu bekerja dengan SOP yang berlaku.	8	Karyawan mematuhi SOP yang diberlakukan di lingkungan kerja.
		Bersedia menerima sanksi jika melanggar SOP yang berlaku.	9	Karyawan mendapatkan sanksi atas pelanggaran SOP berlaku.
4	Tingkat kewaspadaan tinggi	Pekerjaan dijalankan dengan kehati-hatian agar menghindari terjadinya kesalahan.	10	Karyawan berusaha menghindari terjadi kesalahan dan berhati-hati dalam mengerjakan pekerjaan.
		Selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti.	11	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan penuh ketelitian.
		Selalu mengutamakan keselamatan diri dan keselamatan kerja.	12	Karyawan mengutamakan keselamatan diri dan keselamatan kerja
5	Etika Bekerja	Menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya.	13	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik
		Menunjukkan keramah tamahan karena sebuah keharusan dalam bekerja	14	Karyawan bersikap ramah di lingkungan kerja.

Lampiran 13 Lembar Kerja Deskripsi Teoritik (LKDT) Variabel Kinerja Karyawan

No	Sumber Teori	Definisi/Deskripsi Variabel	Dimensi/Faktor-Faktor
1	Mangkunegara, A. A. A. P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. (S. Sandiasih, Ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.	Kinerja merupakan prestasi yang diperoleh melalui hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab
2	Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep Dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.	Kinerja adalah kegiatan atau penyempurnaan yang sesuai dengan tanggung jawabnya dan menghasilkan sesuai dengan harapan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efisiensi dalam menjalankan 4. Disiplin kerja 5. Inisiatif 6. Ketelitian 7. Kepemimpinan 8. Kejujuran 9. Kreativitas
3	Kasmir. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5). PT RAJA GRAFINDO	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas atas kecakapan, usaha, dan kesempatan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan
4	Robbins dalam Prasyanti, S. D., & Juniarti, A. T. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).	Kinerja merupakan prestasi yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya, sesuai dengan standar atau kriteria tertentu yang berlaku untuk pekerjaan tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Produktivitas 4. Efektivitas
5	Edison, Emron. dkk. (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung	Kinerja merupakan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dicapai melalui hasil kerja karyawan yang dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama, yang semuanya mencerminkan kinerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Target 2. Kualitas 3. Waktu 4. Taat asas
KESIMPULAN/SINTESIS DAN INDIKATOR		Kinerja merupakan capaian hasil kerja dan perilaku seorang karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya terhadap pencapaian tujuan individu dan perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Produktivitas 4. Efektivitas

**Lampiran 14 Lembar Kerja Instrumen Penelitian (LKIP) Variabel Kinerja
Karyawan**

No	Indikator	Deskripsi Indikator	Butir Soal No	Butir Soal
1	Kuantitas Pekerjaan	Kemampuan dalam meningkatkan pekerjaan.	1	Karyawan menunjukkan kemampuan dalam bekerja sesuai dengan tugas yang dikerjakannya.
		Pencapaian target pekerjaan.	2	Karyawan memenuhi jumlah target pekerjaan yang telah ditentukan.
		Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan.	3	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan siklus yang telah ditetapkan.
2	Kualitas Pekerjaan	Kualitas pekerjaan yang dihasilkan.	4	Karyawan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.
		Bekerja dengan sesuai prosedur.	5	Karyawan bekerja dengan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan.
		Pengetahuan yang dimiliki dapat digunakan dalam bekerja.	6	Karyawan dapat menggunakan kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan pekerjaan.
3	Produktivitas	Menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal	7	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal
		Pekerjaan yang dikerjakan telah memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	8	Karyawan memberikan hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.
		Jumlah hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.	9	Karyawan mengerjakan pekerjaan dalam jumlah standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
4	Tingkat kewaspadaan tinggi	Kapabilitas yang dimiliki karyawan dapat menunjang terhadap pekerjaan.	10	Karyawan dapat menggunakan kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan pekerjaan.
		Penggunaan fasilitas yang tersedia dengan efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.	11	Karyawan mampu menggunakan fasilitas yang ada dengan efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan
		Penggunaan sumber daya dalam perusahaan memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan.	12	Karyawan memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.

Lampiran 15 Surat Pernyataan Penelitian

 PT. Jakarana Tama Food Industry	  
Jl. Bintaro Raya No. 15, Kebayoran Lama, Jakarta Selatan 12240 Tel. 021-7292728 (hunting)	
Nomor : 009/ME/PGA-JTC/05.24 Perihal : Surat Keterangan Selesai Riset	
SURAT KETERANGAN	
Yang bertanda tangan di bawah ini	
Nama	: Andriansah, S.IP
Jabatan	: PGA Manager
Dengan ini menerangkan bahwa, yang tersebut dibawah ini :	
Nama	: Mochammad Zaidan Al Fajri
NIM	: 02112016
Program Studi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Adalah benar telah melakukan Riset pada PT. Jakarana Tama sejak Tanggal 02 Oktober 2024 s/d 03 April 2024, dan yang bersangkutan telah melakukan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab	
Demikian surat keterangan ini dibuat dengan benar, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya	
Bogor, 17 Mei 2024	
  PT. Jakarana Tama Food Industry - PERSONALIA CIAYI, BOGOR	
Andriansah, S.IP PGA Manager	

Lampiran 16 Distribusi nilai r_{tabel} DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081