

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAOP 2
BANDUNG**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Jenjang
Program Sarjana Program Studi S1 Manajemen pada
Universitas Sangga Buana Yayasan Pendidikan dan Perbankan Bandung

Oleh:

DIANA

1111218597



FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS SANGGA BUANA YPKP BANDUNG

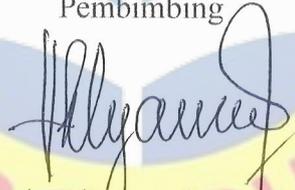
2025

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung
Nama : Diana
NPM : 1111218597
Jenis Kelamin : Perempuan
Fakultas : Ekonomi
Jenjang Program : Sarjana
Program Studi : S1 Manajemen
Perguruan Tinggi : Universitas Sangga Buana YPKP Bandung
Lokasi Penelitian : PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung
Lama Penelitian : 6 Bulan

Telah disetujui oleh pembimbing
Bandung, 9 September 2025

Menyetujui
Pembimbing



(Fitria Lilyana, S.E., M,Si)

Mengetahui

Penguji I



(Ine Aprianti, S.E., M.M.)

Penguji II



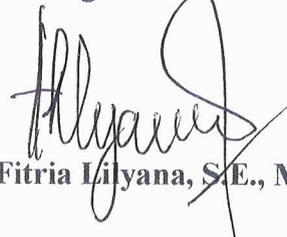
(Dr, Welly Surjono, S.E., M,Si)

Wakil Dekan Fakultas Ekonomi



(Dr, Welly Surjono, S.E., M,Si)

Ketua Program Studi Manajemen



(Fitria Lilyana, S.E., M,Si)

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Diana
NPM : 1111218597
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung.
Jenjang Program : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Perguruan Tinggi : Universitas Sangga Buana YPKP Bandung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi ini merupakan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli saya sendiri. Saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan - bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagai bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Sangga Buana YPKP atau perguruan tinggi lainnya. Apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Sangga Buana YPKP.

Demikian pernyataan ini saya buat.

Bandung, 9 September 2025

Bertanda Tangan



Diana
1111218597

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya serta kesempatan yang telah diberikan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul “**Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung**”. Skripsi ini ditujukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi di Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat penulis selesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu tanpa mengurangi rasa hormat, penulis ucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya terutama kepada cinta pertama dan pintu surga serta panutan penulis Bapak Yayan dan Ibu Ai Komala, yang tiada henti memberikan do'a dan restu disetiap langkah penulis, terimakasih karena selalu mengupayakan yang terbaik untuk penulis, memberikan kasih sayang yang tidak terhingga. Meskipun mereka tidak sempat merasakan pendidikan hingga bangku perkuliahan, namun mereka mampu mendidik penulis, memberikan motivasi dan dukungan serta selalu berusaha agar penulis dapat menempuh pendidikan yang lebih tinggi. Terimakasih juga kepada kakak-kakak penulis (Alm) Ujang Rahmat dan (Almh) Yani, meskipun kalian tidak sempat menemani proses perjalanan penulis, tapi impian dan cita-cita kalian semasa hidup menjadi salah satu alasan dan motivasi penulis untuk terus menempuh pendidikan

yang lebih tinggi, dan terimakasih juga kepada kedua adik penulis Saepul Dahlan dan Septian Ananda Yusup, yang telah memberikan warna dalam hidup penulis. Begitupun penulis ucapkan terimakasih yang sebanyak-banyaknya kepada Ibu Fitria Lilyana, S.E., M.Si, selaku ketua Program Studi Manajemen sekaligus pembimbing penulis yang telah sabar memberikan arahan dan motivasi selama penyusunan skripsi ini. Penulis juga ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Didin Saepudin S.E., M.Si. Selaku Rektor Universitas Sangga Buana YPKP Bandung
2. Bapak Dr. Teguh Nurhadi Suharsono S.T., M.T. Selaku Wakil Rektor I Universitas Sangga Buana YPKP Bandung
3. Bapak Dr. Bambang S.E., M.Si. Selaku Wakil Rektor II Universitas Sangga Buana YPKP Bandung
4. Ibu Dr. Nurhaeni Sikki S.A.P., M.A.P. Selaku wakil Rektor III Universitas Sangga Buana YPKP Bandung
5. Ibu Hj. Aryanti Ratnawati S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung
6. Bapak Dr. Welly Surjono S.E., M.Si. Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung
7. Bapak Tahmat S.E., M.Si, Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Sangga Buana YPKP Bandung
8. Ibu Audita Setiawan, S.E., M.M. selaku dosen wali A-19 yang telah memberikan arahan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan studi.

9. Seluruh Dosen, Staff dan Karyawan Universitas Sangga Buana YPKP Bandung yang telah memberikan ilmu pengetahuan serta memberikan bantuan dan pelayanannya selama sama perkuliahan.
10. Keluarga Besar PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung yang telah memebrikna izin kepada penulis untuk dapat melakukan penelitian di kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung
11. Seluruh keluarga besar penulis terimakasih karena telah memberikan banyak limpahan kasih sayang, memberikan doa dukungan serta semangat yang tiada henti kepada penulis.
12. Sahabat yang telah penulis anggap sebagai keluarga penulis sendiri Tina, Alfia, Desylla, Ranty, Jamil, Aziiz dan Daviq, sebagai *support system* yang selalu memberikan dorongan dan semangat kepada penulis. Terimakasih telah menjadi sahabat sekaligus keluarga yang mendengarkan semua keluhan dan menjadi tempat diskusi yang baik selama perjalanan proses penulis.
13. Tidak lupa kepada teman-teman mengenal penulis baik secara langsung maupun secara tidak langsung, kehadiran kalian melalui diskusi, sharing informasi pemberian ide-ide yang inspiratif dan pemberian motivasi serta semangat yang tak henti-hentinya sangat berarti bagi penulis.
14. Rekan rekan pengurus DKM dan Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi Angkatan 2021 dan seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan maupun dukungan.

15. Terakhir kepada diri saya sendiri Diana, terimakasih karena sudah bertahan sampai sejauh ini. Terimakasih karena telah memilih untuk sembuh dari semua rasa sakit dan merayakan dirimu sendiri tanpa melibatkan orang lain sampai dititik ini, walau seringkali merasa cape dan putus asa atas apa yang telah diusahakan dan belum berhasil, namun tidak pernah menyerah dan tetap menjadi manusia yang selalu berusaha untuk mencoba kembali. Suatu pencapaian bisa sampai di tahap ini meskipun prosesnya tidak mudah tapi mampu dilewati.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis menerima dengan tangan terbuka kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan di masa mendatang. Akhir kata, semoga penyusunan skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi banyak orang.

Bandung, Agustus 2025

Horamat saya

Diana

NPM. 1111218597

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAOP 2 BANDUNG

Penelitian ini dilatar belakangi oleh fenomena rendahnya disiplin kerja dimana masih banyaknya karyawan yang belum sepenuhnya dapat mematuhi peraturan, dan kurangnya pemberian motivasi yang dirasakan seperti pemberian penghargaan dan apresiasi atas hasil yang telah di kerjakan oleh para karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan pendekatan kualitatif yang kemudian dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif melalui teknik deskriptif dan verifikatif. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 72 orang sampel dari 87 populasi yang ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin, dengan instrumen pengujian validitas dan reliabilitasnya. Analisis dilakukan menggunakan regresi linier berganda, uji korelasi, koefisien determinasi, serta uji F dan uji t untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga mempertegas pentingnya pemberian motivasi yang cukup dan tingkat kedisiplin yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat da menjadi acuan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja karyawan baik dari sisi pemberian motivasi maupun dari sisi tingkat kedisiplinannya.

Kata kunci: disiplin kerja, kinerja karyawan, motivasi

ABSTRACT

THE EFFECT OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAOP 2 BANDUNG

This research is motivated by the phenomenon of low work discipline where many employees are still unable to fully comply with regulations, and the lack of perceived motivation such as giving awards and appreciation for the results that have been done by employees, which causes employee performance to decline. The purpose of this study is to analyze the influence of motivation and work discipline on employee performance using a qualitative approach which is then analyzed using quantitative methods through descriptive and verification techniques. Data were obtained by distributing questionnaires to 72 samples from 87 populations determined using the Slovin formula, with instruments for testing validity and reliability. The analysis was carried out using multiple linear regression, correlation tests, coefficient of determination, as well as F and t tests to determine the influence simultaneously and partially. The results of the study indicate that motivation and work discipline have a positive effect on employee performance, thus emphasizing the importance of providing sufficient motivation and a good level of discipline in improving employee performance. This research is expected to provide benefits and become a reference for companies in efforts to improve the quality of employee performance both in terms of providing motivation and from the side of the level of discipline.

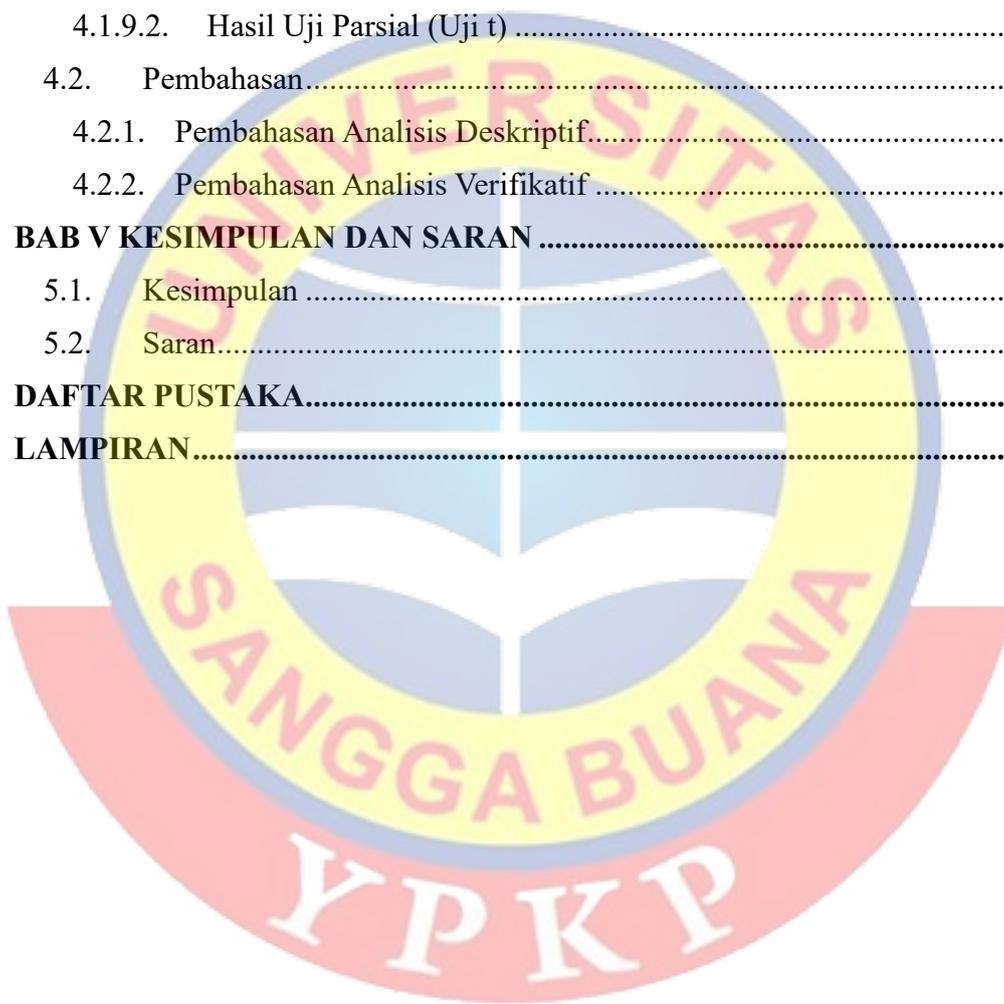
Keywords: work discipline, employee performance, motivation

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	14
1.3. Batasan Masalah.....	15
1.4. Rumusan Masalah.....	16
1.5. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	16
1.5.1. Maksud Penelitian.....	16
1.5.2. Tujuan Penelitian.....	17
1.6. Kegunaan Penelitian.....	17
1.6.1. Kegunaan Teoritis	17
1.6.2. Kegunaan Praktis	18
1.7. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	18
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	20
2.1. Teori Dan Konsep	20
2.1.1. Manajemen.....	20
2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia	22
2.1.3. Motivasi	28
2.1.4. Disiplin Kerja	32
2.1.5. Kinerja Karyawan	38
2.2. Penelitian Terdahulu.....	42
2.3. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	47

2.3.1.	Kerangka Pemikiran.....	47
2.3.2.	Paradigma Penelitian.....	50
2.3.3	Hipotesis.....	52
BAB III	METODE PENELITIAN	53
3.1.	Objek Penelitian	53
3.2.	Desain Penelitian.....	53
3.3.	Metode Penelitian.....	54
3.4.	Operasionalisasi Variabel Penelitian	55
3.5.	Populasi dan Sampel	58
3.5.1.	Populasi.....	58
3.5.2.	Sampel.....	59
3.6.	Teknik Pengumpulan Data dan Intrumen Penelitian.....	61
3.6.1.	Teknik Pengumpulan Data	61
3.6.2.	Instrumen Penelitian.....	62
3.6.2.1.	Skala Likert	62
3.6.2.2.	Uji Validitas.....	63
3.6.2.3.	Uji Reliabilitas	64
3.6.2.4.	Metode Transformasi Data	65
3.7.	Teknik Analisis Data	67
3.7.1.	Analisis Deskriptif	67
3.7.2.	Analisis Verifikatif	68
3.7.2.1.	Uji Asumsi Klasik	68
3.7.2.2.	Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda	70
3.7.2.3.	Analisis Koefisien Korelasi.....	71
3.7.2.4.	Analisis Koefisien Determinasi	72
3.7.2.5.	Uji Hipotesis	73
BAB IV	PEMBAHASAN.....	77
4.1.	Hasil Penelitian	77
4.1.1.	Gambaran Umum Responden	77
4.1.2.	Hasil Uji Validitas	81
4.1.3.	Hasil Uji Reliabilitas.....	83
4.1.4.	Hasil Uji Deskriptif.....	84

4.1.5.	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	129
4.1.6.	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	136
4.1.7.	Hasil Analisis Koefisien Korelasi	137
4.1.8.	Hasil Uji Koefisien Determinasi	139
4.1.9.	Hasil Uji Hipotesis	142
4.1.9.1.	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	142
4.1.9.2.	Hasil Uji Parsial (Uji t)	142
4.2.	Pembahasan.....	146
4.2.1.	Pembahasan Analisis Deskriptif.....	146
4.2.2.	Pembahasan Analisis Verifikatif	149
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		149
5.1.	Kesimpulan	149
5.2.	Saran.....	152
DAFTAR PUSTAKA.....		156
LAMPIRAN.....		160



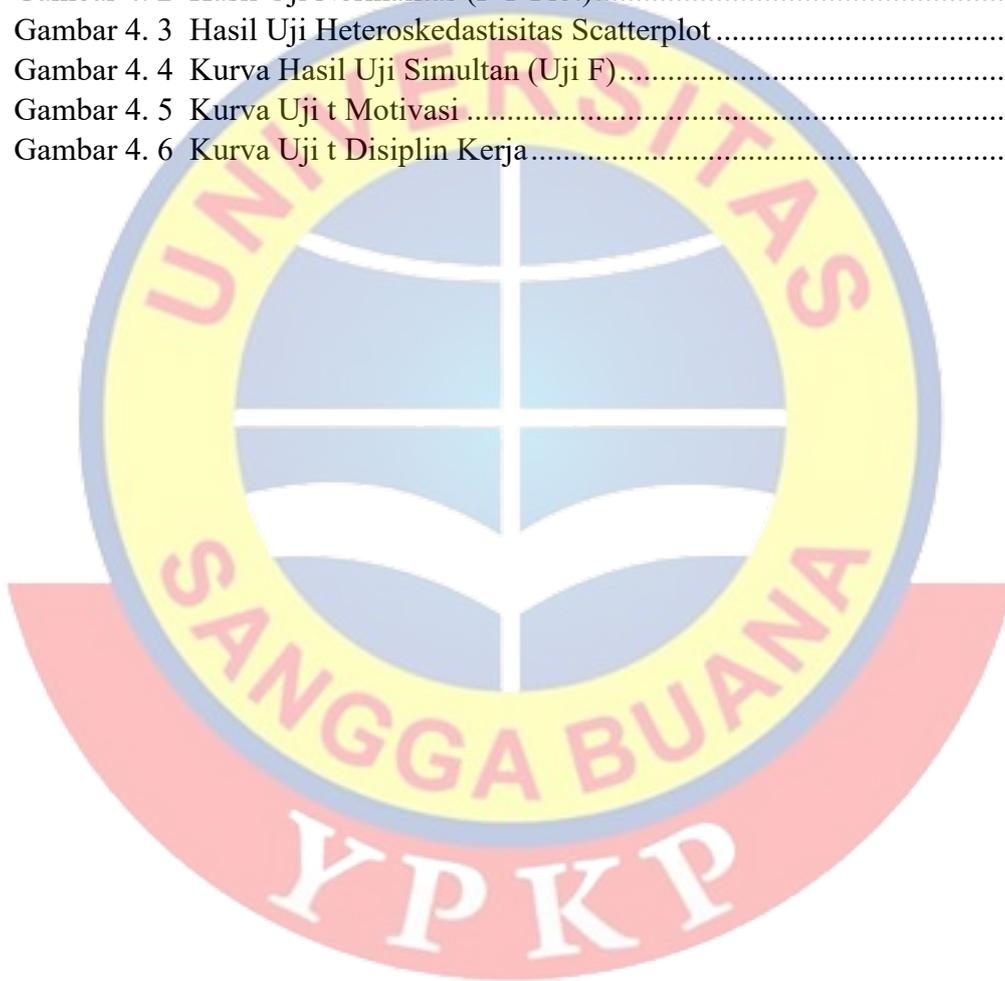
DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Pra-Survei Kinerja Karyawan Terhadap 30 Responden.....	6
Tabel 1. 2	Pra-Survei Motivasi Terhadap 30 Responden	9
Tabel 1. 3	Pra-Survei Disiplin Kerja Terhadap 30 Responden.....	12
Tabel 1. 4	Waktu Kegiatan Penelitian	19
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu	42
Tabel 3. 1	Desain Penelitian.....	54
Tabel 3. 2	Operasional Variabel Penelitian	57
Tabel 3. 3	Data Populasi.....	59
Tabel 3. 4	Skala Likert	63
Tabel 3. 5	Interpretasi Koefisien Korelasi.....	72
Tabel 4. 1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	78
Tabel 4. 2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	78
Tabel 4. 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	79
Tabel 4. 4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	80
Tabel 4. 5	Hasil Perhitungan Uji Validitas Motivasi (X1)	81
Tabel 4. 6	Hasil Perhitungan Uji Validitas Disiplin Kerja (X2).....	82
Tabel 4. 7	Hasil Perhitungan Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	83
Tabel 4. 8	Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas.....	84
Tabel 4. 9	Tanggapan responden terhadap Variabel Motivasi nomor 1	85
Tabel 4. 10	Tanggapan responden terhadap Variabel Motivasi nomor 2	87
Tabel 4. 11	Tanggapan responden terhadap Variabel Motivasi nomor 3	88
Tabel 4. 12	Tanggapan responden terhadap Variabel Motivasi nomor 4	89
Tabel 4. 13	Tanggapan responden terhadap Variabel Motivasi nomor 5	90
Tabel 4. 14	Tanggapan responden terhadap Variabel Motivasi nomor 6	92
Tabel 4. 15	Tanggapan responden terhadap Variabel Motivasi nomor 7	93
Tabel 4. 16	Tanggapan responden terhadap Variabel Motivasi nomor 8	94
Tabel 4. 17	Tanggapan responden terhadap Variabel Motivasi nomor 9	95
Tabel 4. 18	Tanggapan responden terhadap Variabel Motivasi nomor 10	97
Tabel 4. 19	Tanggapan responden terhadap Variabel Motivasi nomor 11.....	98
Tabel 4. 20	Tanggapan responden terhadap Variabel Motivasi nomor 12	99
Tabel 4. 21	Rekap Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi	100
Tabel 4. 22	Tanggapan responden terhadap Variabel Disiplin Kerja nomor 1 ...	103
Tabel 4. 23	Tanggapan responden terhadap Variabel Disiplin Kerja nomor 2...	104
Tabel 4. 24	Tanggapan responden terhadap Variabel Disiplin Kerja nomor 3...	105
Tabel 4. 25	Tanggapan responden terhadap Variabel Disiplin Kerja nomor 4...	107
Tabel 4. 26	Tanggapan responden terhadap Variabel Disiplin Kerja nomor 5...	108
Tabel 4. 27	Tanggapan responden terhadap Variabel Disiplin Kerja nomor 6...	109
Tabel 4. 28	Tanggapan responden terhadap Variabel Disiplin Kerja nomor 7....	110
Tabel 4. 29	Tanggapan responden terhadap Variabel Disiplin Kerja nomor 8....	111

Tabel 4. 30	Tanggapan responden terhadap Variabel Disiplin Kerja nomor 9....	113
Tabel 4. 31	Tanggapan responden terhadap Variabel Disiplin Kerja nomor 10..	114
Tabel 4. 32	Rekap Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja..	115
Tabel 4. 33	Tanggapan responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan nomor 1	117
Tabel 4. 34	Tanggapan responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan nomor 2	118
Tabel 4. 35	Tanggapan responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan nomor 3	119
Tabel 4. 36	Tanggapan responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan nomor 4	121
Tabel 4. 37	Tanggapan responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan nomor 5	122
Tabel 4. 38	Tanggapan responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan nomor 6	123
Tabel 4. 39	Tanggapan responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan nomor 7	124
Tabel 4. 40	Tanggapan responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan nomor 8	126
Tabel 4. 41	Tanggapan responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan nomor 9	127
Tabel 4. 42	Rekap Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan	128
Tabel 4. 43	Hasil Uji Normalitas Kolmogorof Smirnov	132
Tabel 4. 44	Hasil Uji Multikolinearitas	133
Tabel 4. 45	Hasil Uji Heteroskedastisitas Uji Glejser	135
Tabel 4. 46	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	136
Tabel 4. 47	Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial	138
Tabel 4. 48	Hasil Uji Koefisien Korelasi Simultan.....	139
Tabel 4. 49	Hasil Uji Koefisien Determinasi (r^2) Simultan	140
Tabel 4. 50	Hasil Uji Koefisien Determinasi (r^2) Parsial	141
Tabel 4. 51	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	142
Tabel 4. 52	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	144

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	48
Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian.....	51
Gambar 3. 2 Uji Simultan (F)	75
Gambar 3. 3 Uji Parsial (t).....	76
Gambar 4. 1 Kriteria penilaian garis kontinum.....	85
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas (P-P Plot).....	131
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot.....	134
Gambar 4. 4 Kurva Hasil Uji Simultan (Uji F).....	143
Gambar 4. 5 Kurva Uji t Motivasi	145
Gambar 4. 6 Kurva Uji t Disiplin Kerja.....	146



LAMPIRAN

Lampiran 1 Berita Acara Bimbingan	160
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian.....	161
Lampiran 3 Tinjauan Awal Penelitian	162
Lampiran 4 Kuesioner Penelitian.....	164
Lampiran 5 Tabulasi Data Ordinal	173
Lampiran 6 Hasil Oleh Data SPSS.....	183



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan dunia transportasi semakin membuka wawasan masyarakat tentang dunia transportasi umum. Transportasi berperan dalam memperlancar mobilitas manusia, barang dan jasa. Sehingga posisinya menjadi penting dalam menunjang pembangunan untuk suatu negara terutama didalam hal meningkatkan pertumbuhan perekonomiannya. Kereta api merupakan salah satu sarana transportasi darat yang cukup merakyat, sehingga memiliki pangsa pasarnya (pelanggan) sendiri. Hal ini disebabkan karena harga tiket yang relatif dapat dijangkau oleh berbagai golongan semua ekonomi dengan menyediakan berbagai pilihan harga tiket sesuai dengan sarana dan prasarana serta pelayanan yang ditawarkan. Selain itu juga waktu tempuh yang relatif lebih lebih cepat dibandingkan dengan transportasi darat lainnya, tetapi tidak dapat dipungkiri bahwa persaingan jasa transportasi semakin ketat, bukan saja di transportasi darat tetapi juga transportasi udara.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung merupakan Badan Usaha Milik Negara yang berfokus pada penyediaan layanan transportasi kereta api, baik untuk penumpang maupun barang. Hampir semua jalur yang beroperasi menawarkan layanan angkutan penumpang secara teratur. Kereta api, sebagai salah satu moda transportasi darat, memiliki sejumlah keunggulan dan sangat diminati oleh masyarakat. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung

berupaya memberikan pilihan yang memadai agar masyarakat dapat memenuhi kebutuhan aksesibilitas mereka dalam melakukan perjalanan.

Daerah Operasi 2 Bandung, yang biasa disingkat Daop 2 Bandung, merupakan salah satu daerah operasi perkeretaapian di Indonesia yang berlokasi di Jl. Stasiun Selatan No. 25, Kb. Jeruk, Kec. Andir, Kota Bandung, Jawa Barat 40181 yang berada di bawah pengelolaan PT Kereta Api Indonesia (Persero) dan dipimpin oleh seorang Kepala Daerah Operasi (KADAOP) yang bertanggung jawab langsung kepada Direksi PT Kereta Api Indonesia dalam mengawasi jalannya operasional kereta api di wilayah tersebut. DAOP 2 Bandung memiliki tiga stasiun besar yang menjadi pusat kegiatan transportasi kereta api, yaitu Stasiun Bandung, Stasiun Kiaracondong, dan Stasiun Tasikmalaya, serta dilengkapi dengan beberapa stasiun kelas menengah seperti Stasiun Padalarang, Stasiun Cipeundeuy, Stasiun Ciamis, dan Stasiun Banjar yang mendukung distribusi penumpang dan barang ke berbagai daerah. Terdapat dua perbatasan antara Daerah Operasi 2 Bandung dengan Daerah Operasi 1 Jakarta terletak antara Stasiun Cibungur dengan Stasiun Cikampek di arah utara dan di arah barat terletak antara Stasiun Ranji dengan Stasiun Sukabumi, sedangkan batas antara Daerah Operasi 2 Bandung dengan Daerah Operasi 5 Purwokerto terletak antara Stasiun Banjar dengan Stasiun Langen. Gudang kereta api terletak strategis di Stasiun Bandung untuk mendukung kegiatan perawatan dan penyimpanan sarana perkeretaapian, sementara depo lokomotif berada tidak jauh dari Stasiun Bandung untuk mempermudah proses perawatan dan perbaikan lokomotif secara rutin. Dalam hal ini, keberadaan Daop 2 Bandung sebagai salah satu pusat

penting dalam jaringan transportasi kereta api nasional menuntut kesadaran seluruh jajaran untuk selalu mengedepankan pelayanan prima yang berorientasi pada kualitas sumber daya manusia.

Menurut Silaen dkk (2021:3), mengemukakan bahwa untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal maka pengaturan peranan manusia lebih difokuskan pada manajemen sumber daya manusia. Pengaturan secara administratif meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Sementara pengaturan secara operasional meliputi pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Oleh karena itu, tujuan perusahaan, masyarakat dan kinerja karyawan dapat dicapai melalui tenaga kerja yang dikelola oleh manajemen sumber daya manusia. Menurut Ningsih, (2024: 20), pengelolaan sumber daya manusia tak akan terlepas dari aspek karyawan yang dianggap memiliki kualitas, kompetensi, dan kemampuan yang unggul, berpotensi mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, memiliki karyawan dengan kinerja yang berkualitas tinggi akan berdampak sangat positif bagi perusahaan. Setiap perusahaan senantiasa menginginkan karyawannya memiliki tingkat kinerja yang tinggi, dengan demikian jika karyawan di setiap perusahaan bekerja dengan sangat baik dan berkualitas tinggi, maka layanan yang diberikan oleh organisasi juga akan efektif dan menghasilkan hasil yang akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Semakin banyak persaingan yang terjadi di seluruh organisasi dalam suatu perusahaan, semakin penting bagi pemimpin atau

pengelola untuk mengetahui metode atau bahkan strategi yang dapat digunakan untuk mengurangi persaingan yang terjadi.

Menurut Ismainar dkk., (2021: 32) Kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja karyawan secara tidak langsung berpengaruh terhadap citra perusahaan. Atasan berperan penting untuk menumbuhkan motivasi bagi para pegawainya karena jika tidak ada dorongan maka para pegawainya tidak bisa memacu dirinya sendiri untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu motivasi dan disiplin kerja.

Menurut Sastrohardiwiryo dalam Adhari (2021:5), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, dimana motivasi merupakan kekuatan psikologis di dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang di dalam organisasi yang menyebabkan pergerakan, arahan, usaha dan kegigihan dalam mencapai tujuan. Sedangkan menurut Husein dkk. (2025:67), disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena semakin baik disiplin kerja seseorang karyawan maka akan semakin tinggi juga tingkat kinerja yang dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas. Disiplin yang baik dari karyawan juga akan menunjukkan bahwa organisasi dapat memelihara serta menjaga loyalitas dan kualitas karyawannya, dari disiplin dapat dilihat nilai kualitas kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung, terlihat adanya permasalahan terutama mengenai kinerja karyawan. Fenomena tersebut terlihat dari masih banyaknya karyawan yang sering menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepadanya, beberapa karyawan juga masih sering menyerahkan tugas atau tanggung jawabnya kepada orang lain atau kepada rekan kerjanya. Selain itu, banyak karyawan yang masih belum dapat mencapai target atau mengerjakan tugas sesuai dengan harapan perusahaan hal ini sangat berdampak terhadap kinerja perusahaan dan kualitas karyawan.

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung salah satunya adalah kurangnya motivasi dari pimpinan yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun. Kurangnya penghargaan atau apresiasi dari pimpinan atas hasil kerja yang telah dicapainya, hal ini dapat membuat para karyawan berpikir bahwa sebaik apapun hasil kerja yang mereka kerjakan tidak akan membuat mereka merasa dihargai oleh pimpinan dan hal ini yang membuat para karyawan sering acuh terhadap pekerjaan. Selain motivasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung adalah kedisiplinan. Hal tersebut terlihat dari banyaknya karyawan yang sering masuk dan keluar di luar batas jam kerja, seperti halnya ketika jam istirahat masih banyak karyawan yang keluar lebih awal dan masuk kembali di luar batas jam istirahat. Selain itu, banyak karyawan yang masih belum bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dan malah menyerahkannya kepada orang lain.

Oleh sebab itu, penulis mencoba melakukan pra survei mengenai kinerja karyawan, dengan menyebarkan kuesioner terhadap 30 orang karyawan untuk membuktikan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Pra-Survei Kinerja Karyawan Terhadap 30 Responden

No	Variabel Kinerja karyawan	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Hasil kerja sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan	13	43	17	57
2	Hasil kerja yang diselesaikan sudah dapat memenuhi target	12	40	18	60
3	Selalu bertanggung jawab atas hasil kerja yang telah diselesaikan	12	40	18	60
4	Selalu berdiskusi dan bekerja sama dalam menyelesaikan masalah	11	37	19	63
Rata-rata		40%		60%	

Sumber data: Peneliti 2025

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.1 sebanyak 57% responden yang menyatakan bahwa hasil kerja mereka belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum dapat menghasilkan output yang dapat memenuhi standar kualitas dan ekspektasi perusahaan. Menurut Gallup (2023: 12) menegaskan bahwa pemenuhan standar kerja yang diharapkan perusahaan adalah elemen utama yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, tanpa pemenuhan standar kerja yang diharapkan maka akan menurunkan kualitas kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.1, sebanyak 60% responden menyatakan hasil kerja yang dicapai belum dapat mencapai target. Hal tersebut menunjukkan bahwa kualitas atau volum kerja yang telah diselesaikan belum dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Menurut Mishra dan Verma, (2024: 15) penempatan target yang selaras menjadi elemen penting, karena target tersebut dirancang agar sejalan dengan visi, misi serta sasaran yang diharapkan, dengan demikian seluruh aktivitas manajerial dan operasional dapat difokuskan untuk mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.1, sebanyak 60% responden menyatakan belum sepenuhnya dapat bertanggung jawab atas hasil kerja yang telah diselesaikan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan belum memiliki sikap tanggung jawab yang optimal terhadap output pekerjaan mereka. Menurut Smith dan Hickman (2023: 45), tanpa adanya rasa tanggung jawab personal, individu cenderung menghindari konsekuensi dari hasil kerjanya dan menyalahkan faktor eksternal saat terjadi kegagalan.

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.1, sebanyak 63% responden menyatakan tidak selalu berdiskusi dan bekerjasama ketika menyelesaikan masalah. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih belum dapat menjalin komunikasi dan kerjasama yang efektif dalam lingkungan kerja. Menurut Robbins dan Judge (2023: 19), menyatakan bahwa kemampuan untuk berkomunikasi dan berdiskusi secara bersama dan terbuka menjadi salah satu kunci utama dari keberhasilan suatu organisasi

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.1, terhadap 30 orang karyawan PT. Kereta Api Indonesia (perseroa) Daop 2 Bandung, secara umum kinerja karyawan masih tergolong kurang. Hal ini dilihat dari keseluruhan rata-rata responden yang menunjukkan kinerja positif adalah 40% sedangkan 60% lainnya masih menunjukkan belum memenuhi indikator kerja yang diharapkan. Indikator yang paling mendominasi butuhnya peningkatan kinerja adalah kurangnya komunikasi antar karyawan dalam penyelesaian masalah dimana masih banyak karyawan yang lebih memilih menyelesaikan masalahnya sendiri tanpa berkomunikasi atau berdiskusi terlebih dahulu dengan pimpinan atau rekan kerja. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan aspek kinerja agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik.

Motivasi merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Motivasi dalam suatu perusahaan merupakan sesuatu yang dapat diterapkan secara mudah dan dapat pula menjadi sesuatu yang sulit untuk diterapkan, karena pada dasarnya perusahaan hanya perlu memenuhi kebutuhan dan keinginan para karyawannya. Oleh karena itu, upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan cara perusahaan memberikan imbalan yang sebanding dengan pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawannya, karena secara tidak langsung disaat suatu perusahaan dapat menghargai hasil kerja karyawannya maka, motivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka akan meningkat, dan akan berdampak signifikan pada kinerja mereka. Oleh karena itu, penulis juga melakukan pra survei untuk poin motivasi

kepada 30 karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Pra-Survei Motivasi Terhadap 30 Responden

No	Variabel Motivasi	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Gaji/ bonus yang diterima sudah sesuai dengan kebutuhan	12	40	18	60
2	Memiliki kepastian dalam status kerja	13	43	17	57
3	Memiliki rasa antusiasme untuk terlibat dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh perusahaan	15	50	15	50
4	Pemimpin selalu memberikan penghargaan atau kepercayaan ketika menjalankan tugas	10	33	20	67
5	Memiliki semangat yang tinggi dengan adanya peluang pengembangan karir	11	37	19	63
Rata-rata		41%		59%	

Sumber data: Peneliti 2025

Berdasarkan hasil pra-survei pada tabel 1.2, sebanyak 60% responden menyatakan bahwa gaji atau bonus yang diterima belum sesuai dengan kebutuhan mereka. Hal tersebut menunjukkan bahwa faktor kompensasi masih menjadi permasalahan utama dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2021: 96), Motivasi kerja dapat tumbuh apabila imbalan yang diberikan sesuai dengan harapan dan kebutuhan karyawan. Oleh karena itu, sistem kompensasi yang adil dan transparan dapat membentuk semangat kerja karyawan dan meningkatkan tingkat kinerja sebuah organisasi.

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.2, sebagian besar responden yaitu 57% merasa tidak memiliki kepastian dalam status kerja. Ketidakpastian kerja dapat menghambat komitmen organisasi, dan menurunkan kinerja karyawan selain itu ketidakpastian dalam bekerja juga sangat berpengaruh terhadap rasa aman dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Menurut Simamora (2020: 127), rasa aman dalam bekerja merupakan kebutuhan dasar yang mendorong seseorang untuk tetap produktif. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan kejelasan kerja bagi karyawan agar motivasi kerja dapat terjaga.

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.2, sebanyak 50% responden mengaku tidak merasa antusias untuk terlibat dalam kegiatan perusahaan. Kurangnya antusiasme membuat rendahnya keterlibatan karyawan terhadap aktivitas organisasi. Menurut Mangkunegara (2021: 92), karyawan yang termotivasi cenderung memiliki semangat untuk terlibat dalam berbagai kegiatan organisasi. Rendahnya antusiasme ini dapat berdampak pada efektivitas dan kebersamaan dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.2, sebagian besar yaitu sebanyak 67% responden merasa pemimpin kurang memberikan kepercayaan dan penghargaan atas tugas yang mereka kerjakan. Menurut Sutrisno (2020: 120), pengakuan dan kepercayaan dari atasan dapat meningkatkan rasa percaya diri dan meningkatkan semangat untuk terus meningkatkan kualitas kerja. Tanpa itu, karyawan akan merasa kurang dihargai dan merasa tidak ada motivasi dalam bekerja.

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.2, sebanyak 63% merasa kurang bersemangat dalam bekerja karena merasa tidak adanya peluang untuk pengembangan karir. Ketika perusahaan tidak memberikan arah atau peluang peningkatan karir, semangat kerja cenderung menurun. Menurut Rivai (2021: 101), menegaskan bahwa motivasi karyawan dapat meningkat apabila mereka melihat prospek jenjang karir yang jelas dimasa depan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu menyediakan program pengembangan karir yang terstruktur agar dapat menjaga semangat kerja.

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.2, yang dilakukan kepada 30 orang karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung, dapat terlihat bahwa tingkat motivasi yang dirasakan oleh karyawan masih kurang. Hal ini dilihat dari rata-rata responden yang menjawab (tidak) sebanyak 59% responden. Banyak responden yang merasa merasa pemimpin kurang memberikan kepercayaan dan penghargaan atas tugas yang mereka kerjakan yaitu sebanyak (67%) responden. Hal tersebut bisa terjadi karena kurangnya apresiasi yang ditunjukkan oleh pimpinan atau tidak adanya *reward* seperti promosi jabatan yang diberikan kepada karyawan yang berhasil menyelesaikan tugas dan memiliki tingkat kinerja yang baik. Hal ini menunjukkan bahwasannya diperlukan perhatian yang lebih terhadap faktor-faktor yang dirasa masih kurang dalam peningkatan motivasi karyawan.

Selain motivasi disiplin kerja juga merupakan aspek penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Tingkat disiplin kerja seorang karyawan akan mempengaruhi keberlangsungan hidup suatu perusahaan, dengan adanya tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat menimbulkan rasa kepedulian karyawan terhadap

pencapaian perusahaan. Oleh sebab itu dilakukan pra survei terhadap 30 karyawan untuk melihat tingkat kedisiplinan karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Pra-Survei Disiplin Kerja Terhadap 30 Responden

No	Variabel Disiplin Kerja	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sesuai SOP	14	47	16	53
2	Memiliki rasa tanggung jawab untuk setiap tugas yang telah diberikan	15	50	15	50
3	Datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan jam kerja	11	37	19	63
4	Bersikap profesional ketika berada dilingkungan kerja	12	40	18	60
Rata-rata		43%		57%	

Sumber data: Peneliti 2025

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.3, sebanyak 53% responden menjawab belum sepenuhnya menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan SOP. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih mengabaikan aturan kerja yang ditetapkan. Menurut Hasibuan (2021: 193), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Apabila karyawan tidak dapat menaati dan mematuhi peraturan maka aktivitas operasional perusahaan dapat terganggu yang berakibat pada pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.3, hanya 50% responden yang merasa memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan kepadanya. Dimana hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan belum memiliki komitmen yang penuh untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya yang dapat menyebabkan keterlambatan, kelalaian dan menurunnya tingkat kinerja. Menurut Sutrisno (2020: 87), disiplin kerja tercermin dari sikap bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan serta ketersediaan menyelesaikannya sesuai dengan standar kerja yang berlaku. Oleh sebab itu, manajemen perlu mendorong budaya tanggung jawab melalui evaluasi kinerja.

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.3, sebanyak 63% responden mengaku tidak datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan jam kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan mengenai waktu masih belum optimal dan dapat mempengaruhi efektivitas kerja. Menurut Mangkunegara (2021: 129), ketepatan waktu dalam bekerja merupakan indikator penting dari kedisiplinan kerja, dan hal ini mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penegakan peraturan jam kerja dari pemantauan kehadiran karyawan secara sistematis sangat diperlukan.

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.3, sebanyak 60% menyatakan belum menunjukkan sikap profesional di lingkungan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan belum menunjukkan sikap kerja yang mencerminkan etika, tanggung jawab dan kepatuhan peraturan kerja. Menurut Simamora (2020: 141), sikap profesional merupakan refleksi dari tingkat

kedisiplinan dan komitmen kerja seseorang terhadap organisasi. Kurangnya sikap profesional bisa terlihat dari perilaku yang tidak konsisten.

Berdasarkan hasil pra survei terhadap 30 orang karyawan PT. Kereta Api Indonesia (perseroa) Daop 2 Bandung bahawasannya terlihat bahwa rata-rata hanya 43% responden yang sudah menunjukkan sikap disiplin kerja yang baik, sementara sebagian besar yaitu 57% responden masih kurang dalam menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja. Indikator yang paling mendominasi adalah kedisiplinan mengenai waktu yaitu sebanyak 63% responden mengaku kurang disiplin mengenai waktu hal tersebut ditunjukkan dengan banyak karyawan yang datang dan pulang tidak tepat waktuselain itu ketika jam istirahat banyak karyawan yang keluar lebih awal dan masuk melebihi batas waktu istirahat yang menunjukkan kurangnya kedisiplinan mengenai waktu.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAOP 2 BANDUNG”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat kendala dalam penyelesaian tugas yang tidak sesuai target dan komunikasi yang kurang antar karyawan yang menjadi kendala terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia Daop 2 Bandung
2. Pemberian reward dari pemimpin yang masih dirasa kurang dan gaji yang belum dirasa cukup untuk memenuhi kebutuhan yang menyebabkan rendahnya motivasi di PT. Kereta Api Indonesia Daop 2 Bandung
3. Ketidak disiplin karyawan terhadap ketepatan waktu serta kurangnya rasa disiplin dari para karyawan menjadi penyebab kurangnya disiplin kerja PT. Kereta Api Indonesia Daop 2 Bandung

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah pada uraian di atas, maka Batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (*independen*) dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sedangkan Variabel terikat (*dependen*) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y)
2. Penelitian ini dilakukan di Kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung
3. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif yang kemudian dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif verifikatif
4. Waktu penelitian selama (6 bulan) terhitung dari bulan Maret 2025 s.d Agustus 2025

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan Batasan masalah dapat dirumuskan bahwa masalah yang akan diteliti adalah:

1. Bagaimana tingkat motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung
2. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung
4. Seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung

1.5. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1. Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini yaitu untuk:

1. Memperoleh data dan informasi mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung
2. Menjadi bahan pendukung dalam penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat lulus pada Program Studi S1 Manajemen Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

1.5.2. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung
2. Mengukur pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung
3. Mengukur pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung
4. Mengukur pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung

1.6. Kegunaan Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk dua aspek berikut:

1.6.1. Kegunaan Teoritis

1. Bagi Lembaga Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan referensi atau bahan untuk menambah wawasan serta pemikiran bagi penelitian sejenisnya. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi yang nyata terhadap teori-teori yang berkaitan dengan persoalan tersebut.

2. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti dalam menganalisis suatu permasalahan yang berkaitan dengan topik pengaruh motivasi, disiplin kerja serta kinerja karyawan

1.6.2. Kegunaan Praktis

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan melalui penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan sebagai bahan informasi dan masukan guna meningkatkan kinerja karyawan melalui Motivasi dan Disiplin Kerja pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung

2. Bagi Peneliti

Diharapkan melalui penelitian ini dapat membantu penulis dalam meningkatkan pemahaman dan pengetahuan tentang bagaimana meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi dan disiplin kerja.

1.7. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung yang terletak di Jl. Stasiun Selatan No. 25, Kb. Jeruk, Kec. Andir, Kota Banung, Jawa Barat 40181. Penelitian ini dilaksanakan pada semester genap TA 2024/2025, yakni dimulai dari bulan Maret 2025 sampai dengan Agustus 2025, dengan jadwal sebagai berikut:

Tabel 1. 4
Waktu Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Jadwal Kegiatan 2025					
		Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agus
2	Pengajuan Judul Skripsi						
5	Penyusunan BAB I						
6	Penyusunan BAB II						
7	Penyusunan BAB III						
8	Sidang UP						
11	Penyusunan BAB IV & V						
13	Sidang Akhir						

Sumber data: peneliti 2025



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dan Konsep

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Surjono dkk (2023:21), Manajemen adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, serta supervise dengan menggunakan, memanfaatkan sumber daya manusia serta sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.

Menurut Terry G.R. dalam Yusuf Dkk, (2023:20), mendefinisikan bahwa manajemen adalah proses khas yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerak dan pengendalian, dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan dengan menggunakan orang dan sumber daya.

Menurut Stoner & Freeman dalam Wibowo (2023:392), Manajemen adalah proses penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi melalui fungsi perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.

Menurut Taylor dalam Winiarska (2023:20), Manajemen adalah proses universal yang difokuskan pada pencapaian tujuan dengan menggunakan sumber daya tertentu, dalam literatur, kita dapat mengidentifikasi sejumlah definisi dan berbagai cara untuk menafsirkan dan menjelaskan istilah proses, manajemen, dan pengelolaan proses atau manajemen proses.

Menurut pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen adalah proses keseluruhan yang melibatkan kerja sama dengan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efisien dan efektif dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengambilan keputusan, dan pengendalian untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut Yusuf (2023:26), fungsi manajemen adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh manajer untuk mencapai tujuan organisasi. umumnya ada 4 (empat) fungsi manajemen yang banyak dikenal masyarakat yang sering disingkat POAC, yaitu

1. Perencanaan (*Planning*) adalah proses menentukan tujuan organisasi, mengatur kegiatan kerja serta membuat strategi untuk mencapainya. Fungsi perencanaan adalah langkah awal dalam setiap upaya bisnis untuk menentukan tujuan dan jalur organisasi.
2. Organisasi (*Organizing*) adalah proses penyelenggaraan kegiatan sumber daya organisasi secara terstruktur sesuai dengan tujuan dan visi dan misi perusahaan.
3. Pengarahan (*Actuating*) adalah proses yang menerapkan semua strategi, konsep, ide, dan gagasan yang sebelumnya telah dikembangkan dalam rangka mencapai tujuan, yang merupakan visi dan misi perusahaan.

4. Pengawasan (*Controlling*) adalah analisis tentang bagaimana suatu usaha beroperasi dalam rangka memastikan bahwa rencana, susunan, dan tindakan yang telah dihasilkan sesuai dengan prosedur. Fungsi pengawasan ini akan memantau kemungkinan penyimpangan dalam pelaksanaan kegiatan manajemen.

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sri Sundari dkk., (2023:2) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu pendekatan strategis dalam mengelola tenaga kerja di perusahaan. MSDM bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi dengan cara mengoptimalkan potensi karyawan dan memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang cukup dan berkualitas untuk mencapai tujuan bisnis. MSDM juga melibatkan proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, dan pengelolaan kinerja karyawan

Menurut Sry Rosita dkk., (2024: 30), manajemen sumber daya manusia (MSDM) atau *human resource management* (HRM) adalah serangkaian aktivitas organisasi yang bertujuan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran penting dalam mengarahkan individu-individu di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki MSDM yang mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Menurut Robbin et al., dalam Sri Handari dkk (2022:1), sumber daya manusia merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, komunikasi, bertindak dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan (bersifat teknis maupun manajerial). kemampuan yang dimiliki tersebut akan mampu mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan.

Menurut Mangkunegara dalam Sry Rosita (2024:6), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Darmadi dalam Rubi Babullah, (2024: 188), manajemen sumber daya alam dapat diartikan sebagai “suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen, yaitu *planning, organizing, actuating, dan controlling*, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa MSDM adalah proses yang strategis untuk memperlakukan orang sebagai organisasi utama. Ini mencakup berbagai fungsi seperti perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, penempatan, penilaian kinerja, keselamatan kerja, hingga pemutusan hubungan kerja. Proses ini tidak hanya difokuskan untuk

mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif, tetapi juga bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis. MSDM juga dipandang sebagai cara untuk memanfaatkan potensi manusia, baik itu dalam aspek teknis maupun manajerial, yang dapat mempengaruhi tindakan individu dalam rangka meningkatkan keberhasilan organisasi, dengan kata lain, MSDM tidak hanya bersifat administratif tetapi juga strategis dan manusiawi karena menekankan moralitas, komunikasi, dan tindakan dalam konteks organisasi.

2.1.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Soetrisno dalam Rubi Babullah (2024:190), ada 10 fungsi pengelolaan sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan yang bertujuan untuk membimbing karyawan dalam pekerjaannya dengan tujuan memenuhi kebutuhan organisasi dengan baik. Tujuan dari proses ini adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang meliputi organisasi, pengembangan, pertumbuhan, integrasi, pemeliharaan, dan aspek lainnya.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian mengacu pada beberapa kegiatan yang melibatkan pembuatan ketetapan tentang tugas pembagian, hubungan yang berhubungan dengan pekerjaan, pendelegasian, integritas, dan koordinasi berupa struktur organisasi. Organisasi yang baik akan membantu mencapai tujuan perusahaan dengan cara yang efisien.

3. Pengadaan dan Pengarahan

Pengadaan dan pengarahan adalah kegiatan yang memberikan informasi kepada karyawan yang berguna untuk membantu menjalin kerja sama antar karyawan dengan tujuan pencapaian visi perusahaan yang dapat dilakukan secara efisien dan efektif.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah proses menganalisis karyawan untuk memastikan bahwa mereka mengikuti kebijakan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, kerja tim, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

5. Pengembangan

Pengembangan adalah proses improvisasi kemampuan secara teknis, teoritis, atau konseptual, serta apa pun yang diterapkan oleh karyawan melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan. Program ini akan diberikan kepada karyawan yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan masa kini ataupun masa yang akan datang

6. Kompensasi

Kompensasi adalah pembayaran yang dilakukan oleh suatu organisasi kepada karyawan sebagai balas jasa, yang dapat dilakukan secara langsung ataupun tidak langsung yang berupa uang atau penghargaan.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian mengacu pada kegiatan yang menekankan pentingnya organisasi dan karyawan sehingga ada rasa persatuan di antara karyawan yang peduli dan sangat bermanfaat.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan keadaan fisik, mental, moral, dan loyalitas karyawan sehingga mereka dapat melihat diri mereka sebagai individu yang berintegritas tinggi. Ini termasuk menerapkan program yang didasarkan pada kebutuhan setiap karyawan dan memberikan dukungan terhadap konsistensi organisasi internal dan eksternal.

9. Disiplin

Kedisiplinan merupakan fungsi pengelolaan sumber daya manusia, yang memiliki peran krusial dan merupakan salah satu komponen kunci berorganisasi. Tanpa disiplin yang ketat, tujuan organisasi tidak dapat dicapai seefisien mungkin. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10. Pemberhentian

Pemberhentian adalah hasil dari hubungan pekerja dengan suatu organisasi. Masalah ini disebabkan oleh kurangnya kebutuhan organisasi atau pegawai negeri, serta stres terkait pekerjaan, pensiun, atau faktor lainnya.

2.1.2.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Sofyandi dalam Darmadi (2024: 20), menyebutkan 4 tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Tujuan organisasi, adalah untuk dapat menganalisis kekuatan manajemen sumber daya manusia dalam berkontribusi terhadap pencapaian efektivitas organisasi.
2. Tujuan fungsional, adalah untuk mendukung kontribusi departemen pada tingkat yang selaras dengan kebutuhan organisasi.
3. Tujuan Sosial, adalah untuk merespon kebutuhan dan kekhawatiran masyarakat umum secara sosial dan etis dengan meminimalkan efek negatif pada organisasi.
4. Tujuan Personal, adalah untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuan mereka, tujuan minimum yang dapat meningkatkan kontribusi individu kepada organisasi.

Sofyandi dalam Darmadi (2024:21), tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah untuk memaksimalkan kinerja setiap karyawan dalam suatu organisasi, dalam konteks ini, kinerja didefinisikan sebagai hasil dari kerja (output) perusahaan relatif terhadap inputnya (manufaktur, transportasi, material, dan energi). Sebaliknya, tujuan dari departemen sumber daya manusia adalah untuk membantu manajer atau manajer fungsional lainnya sehingga mereka dapat mengelola staf mereka secara efektif.

2.1.3. Motivasi

2.1.3.1. Pengertian Motivasi

Abraham Maslow dalam Novita sandra dkk, (2022:117), mengemukakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang bersifat konstan (tetap), tidak pernah berakhir, berfluktuasi dan bersifat kompleks, dan hal itu sebagian besar merupakan karakteristik

Menurut Sutrisno dalam Amalia dkk., (2024:327) Motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi merupakan suatu dorongan atau proses mempengaruhi karyawan untuk bekerja demi memuaskan kebutuhan hidupnya dan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Winkel dalam Hamzah, (2023:197), motivasi adalah daya penggerak yang menyebabkan seseorang bertindak atau berperilaku untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi juga dapat didefinisikan sebagai upaya untuk mempengaruhi individu atau kelompok yang dipimpin untuk melakukan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan internal dalam diri seseorang yang dapat mendorongnya untuk bertindak, berkarya dan mencapai tujuan. Organisasi harus memperhatikan motivasi karena merupakan variabel yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi adalah kualitas yang dimiliki setiap orang yang

menuntun mereka untuk terlibat dalam suatu tindakan, biasanya orang terlibat dalam tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi mempengaruhi bagaimana orang mengelola pekerjaannya sehingga mereka dapat bekerja lebih efisien dengan memberikan semua keterampilan dan kemampuan mereka untuk memenuhi tujuan perusahaan.

2.1.3.2. Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut Hasibuan dalam Siahaan (2024: 285), tujuan motivasi adalah untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mereka dapat bekerja secara produktif, efisien, dan efektif. Berikut beberapa tujuan pemberian motivasi antara lain:

1. Meningkatkan Moral dan Kepuasan Kerja,
Karyawan bekerja dengan lebih semangat dan penuh rasa tanggung jawab.
2. Meningkatkan Produktivitas
Kerja Karyawan didorong untuk bekerja lebih efektif dan efisien ketika mereka termotivasi.
3. Menjaga Stabilitas Tenaga Kerja
Adanya pemberian motivasi maka akan mengurangi atau menstabilkan tingkat keluar masuknya karyawan (Turnover).
4. Meningkatkan kedisiplinan
Karyawan yang termotivasi akan lebih taat terhadap peraturan serta lebih memperhatikan kebijakan perusahaan.

5. Menciptakan suasana kerja yang baik

Motivasi akan mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis antar individu di tempat kerja.

6. Mendorong Kreativitas dan Inovasi

Karyawan terdorong untuk mengemukakan ide-ide baru serta solusi yang inovatif bagi perusahaan.

Hasibuan menekankan bahwa motivasi sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia karena dapat menjadi kunci keberhasilan organisasi.

2.1.3.3. Dimensi dan Indikator Motivasi

Menurut teori Maslow dalam Siahaan (2024:115), indikator indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan dasar yang esensial untuk bertahan hidup seperti makan, minum, tempat tinggal, dan istirahat. Adapun indikatornya yaitu:

- a. Gaji yang mencukupi
- b. Fasilitas ditempat kerja

2. Kebutuhan Keamanan

Kebutuhan akan rasa aman dan perlindungan, seperti keamanan kerja, jaminan kesehatan, dan kondisi kerja yang stabil. Adapun indikatornya yaitu:

- a. Kepastian dan stabilitas kerja (tidak mudah di PHK)
- b. Asuransi kesehatan dan jaminan sosial
- c. Lingkungan kerja yang aman

3. Kebutuhan Sosial

Interaksi sosial melibatkan interaksi dengan orang lain, termasuk membangun hubungan kerja yang harmonis dengan sesama karyawan atau pemimpin, memastikan bahwa setiap orang dalam kelompok memiliki sumber daya yang diperlukan, dan memastikan bahwa setiap orang diperlakukan dengan hormat. Adapun indikatornya yaitu:

- a. Hubungan baik dengan rekan kerja
- b. Dukungan sosial dari tim dan atasan
- c. Keterlibatan dalam kegiatan organisasi

4. Kebutuhan Penghargaan

Penghargaan dibahas dalam kaitannya dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk diakomodasi dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan dalam kaitannya dengan kinerja kerjanya.

Adapun indikatornya yaitu:

- a. Rasa dihargai dan dipercaya oleh atasan atas hasil kerja
- b. Kesempatan untuk naik jabatan/promosi

5. Kebutuhan Aktualisasi diri

Aktualisasi diri adalah proses pengembangan potensi diri secara maksimal yang meliputi kreativitas, pemenuhan diri, pencapaian tujuan dan pengembangan karir. Adapun indikatornya yaitu:

- a. Kesempatan pengembangan karir
- b. Kebebasan berinovasi dalam pekerjaan

2.1.4. Disiplin Kerja

2.1.4.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam Maskur, (2024: 4), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan yang ada dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran yakni sebuah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan pastinya sadar atas tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Kesedian yakni suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Menurut Srie Ningsih Ali, (2024: 116), disiplin adalah kemampuan seseorang untuk mengatur diri sendiri, mengikuti aturan dan patuh terhadap norma dan ketentuan yang ditetapkan, baik tertulis ataupun tidak tertulis serta sanggup menerima sanksi apabila melanggarnya.

Menurut Raharjo dalam Banteni dkk., (2024: 296), disiplin kerja secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan karena menumbuhkan perilaku kerja yang produktif seperti ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap aturan. Karyawan dengan disiplin kerja yang lebih tinggi menunjukkan kompetensi yang lebih besar, memenuhi standar kinerja formal, dan berkontribusi lebih banyak terhadap tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian yang disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perilaku individu dalam mematuhi aturan, peraturan dan tata tertib lainnya yang terjadi di lingkungan kerja dengan tenang dan bertanggung jawab. Disiplin menentukan tingkat pengembangan diri, ketekunan, dan kerja tim antar karyawan dalam melaksanakan tugas dengan baik dan tegas dalam rangka memenuhi tujuan organisasi.

2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin kerja

Menurut Hasibuan dalam Maskur (2024:34), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat perilaku disiplin karyawan. Tujuan yang akan dibahas harus jelas, ideal, dan mendukung kemampuan karyawan. Artinya, pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuannya sehingga dapat bekerja dengan rajin dan disiplin dalam mengawasi pekerjaannya.

2. Teladan Pimpinan

Pada dasarnya, pimpinan dianggap sebagai teladan atau panutan bagi karyawannya, sehingga sangat membantu dalam menentukan kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus memberikan contoh yang tepat, bijaksana, adil, dan sesuai dengan hukum. Teladan pimpinan yang bagus maka kedisiplinan bawahan pun akan baik.

3. Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap organisasi atau pekerjaannya, jika perilaku karyawan terhadap pekerjaan mereka membaik, demikian pula disiplin mereka.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang digunakan sebagai dasar kebijaksanaan dalam kajian hukum atau balas jasa akan menandakan terjadinya disiplin karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya.

5. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat (waskat) adalah metode yang paling efektif dan mudah untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan, dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sanksi/Hukuman

Sanksi hukum sangat penting dalam memastikan bahwa karyawan disiplin,

dengan peraturan hukum yang lebih ketat, karyawan akan lebih cenderung lebih patuh terhadap kebijakan organisasi, sikap dan tindakan disipliner mereka akan lebih berkurang. Berat ringanya hukum yang diterapkan akan berdampak pada kedisiplinan karyawan.

7. Ketegasan

Pemimpin harus tegas dan berani saat menegakkan kedisiplinan, ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukum bagi karyawan yang tidak disiplin akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Tercapainya hubungan kerja yang baik, mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja. Hubungan yang harmonis di antara sesama karyawan yang ikut menciptakan kedisiplinan yang baik, Manajer menjalin hubungan yang kuat dan harmonis antara semua karyawan, baik secara horizontal maupun vertikal karena hubungan manusia yang serius akan menghasilkan lingkungan kerja yang lebih positif dan kebiasaan kerja yang nyaman.

2.1.4.3. Tipe-tipe Disiplin Kerja

Menurut Ningsih (2024:136), Tipe-tipe disiplin kerja merujuk pada pendekatan atau strategi yang dapat di gunakan oleh pemimpin atau manajer

untuk menegakkan kedisiplinan dilingkungan kerja. Beberapa tipe disiplin kerja yang umumnya digunakan:

1. Disiplin Positif

Disiplin positif yaitu disiplin yang menerapkan sistem penghargaan dan insentif untuk merangsang perilaku yang diinginkan, hal ini mencakup pemberian bonus, atau peluang pengembangan karier sebagai bentuk penghargaan.

2. Disiplin Negatif

Disiplin negatif yaitu disiplin yang menerapkan konsekuensi atau hukuman terhadap pelanggaran aturan atau perilaku yang tidak diinginkan.

3. Disiplin Demokratis

Disiplin demokratis merupakan disiplin yang melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan terkait aturan dan norma-norma di tempat kerja.

2. Disiplin Restoratif

Merupakan disiplin yang fokus pada pemulihan hubungan dan memperbaiki kerugian yang diakibatkan oleh pelanggaran aturan.

3. Disiplin Preventif

Disiplin preventif mencegah terjadinya pelanggaran aturan dengan memberikan pelatihan dan arahan yang jelas kepada karyawannya.

4. Disiplin Strategis

Disiplin strategis menempatkan aturan dan norma-norma sebagai bagian integral dan strategi bisnis dan budaya perusahaan.

2.1.4.4. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Simamora dalam Christian dan Kurniawan, (2021: 115), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

5. Kepatuhan pada peraturan

Tingkat kedisiplinan pegawai dipengaruhi oleh peraturan yang berlaku diperusahaan. Peraturan yang tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat sehingga tujuan organisasi tersebut dapat dicapai secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, setiap karyawan perlu mematuhi peraturan yang telah ditentukan. Adapun indikatornya yaitu:

- a. Mengikuti kebijakan dan prosedur yang berlaku
- b. Menaati peraturan yang telah ditentukan
- c. Menjalankan tugas sesuai wewenang

6. Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan

Menyelesaikan tugas dengan baik adalah salah satu bentuk tanggung jawab terhadap tugas agar pekerjaan yang telah selesai dapat menjadi pertanggung jawaban. Adapun indikatornya yaitu:

- a. Bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan
- b. Menghindari kelalaian kerja
- c. Tidak menyalahgunakan jam kerja untuk urusan pribadi

7. Ketepatan waktu

Kehadiran adalah tingkat utama untuk menilai kedisiplin, dan biasanya, karyawan dengan disiplin yang kuat lebih mampu bekerja dengan baik di tempat kerja. Adapun indikatornya yaitu:

- a. Mematuhi jam kerja
- b. Menyelesaikan tugas tepat waktu

8. Etika dan perilaku di tempat kerja

Etika ditempat kerja adalah cara individu mengatur bagaimana seharusnya bersikap, seperti bersikap jujur, menghargai sesama, bekerja secara profesional, menjaga rahasia perusahaan, dan mematuhi aturan yang berlaku. Adapun indikatornya yaitu:

- a. Menjaga sopan santun dan profesionalisme
- b. Tidak terlibat konflik yang merugikan organisasi

2.1.5. Kinerja Karyawan

2.1.5.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Laoli et al., dalam Basrowi dkk, (2024: 51), kinerja merupakan pencapaian kerja yang diperoleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara sah, tidak bertentangan dengan hukum dan sesuai dengan moral

Menurut Adhari dalam Prasetya (2024:23), bahwasanya pengertian dari kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi pekerjaan

tertentu atau sebuah kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan juga kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Menurut Mangkunegara dalam Armansyah (2024:85), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang hasilnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang dilakukan sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja menentukan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu dan harus dilakukan secara sah, sesuai dengan hukum, dan sesuai dengan nilai moral.

Dengan kata lain, kinerja bukan hanya tentang berapa banyak tugas yang telah diselesaikan, tetapi juga mencakup seberapa baik (berkualitas) pekerjaan itu dilakukan, dan apakah sudah sesuai dengan standar etika dan tanggung jawab organisasi.

2.1.5.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Basrowi dkk (2024:46), Secara umum faktor-aktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Motivasi

Motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan mendukung produktivitas karyawan dan memperbaiki kinerja.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan tanggung jawab yang besar dan berdampak pada meningkatnya kinerja individu.

4. Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang efektif, seperti kepemimpinan transformasional, mampu mempengaruhi semangat dan kualitas kerja karyawan.

5. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan yang rutin dan sesuai kebutuhan meningkatkan kemampuan serta kinerja karyawan secara signifikan.

2.1.5.3. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Marsudi et al dalam Basrowi dkk (2024:51), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja.

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kualitas kerja diukur dengan menggunakan indikator-indikator berikut:

- a. Kerapihan dalam bekerja
- b. Ketelitian dalam menjalankan tugas
- c. Hasil kerja yang sesuai harapan

2. Kuantitas kerja.

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya kecepatan dan kemampuan. Diukur dengan menggunakan indikator-indikator, berikut:

- a. Pencapaian kerja sesuai target
- b. Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat

3. Tanggung jawab.

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:

- a. Bertanggung jawab ketika mengambil keputusan.
- b. Bertanggung jawab atas hasil kerja

4. Kerjasama.

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun

diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerja sama di ukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Jalinan kerjasama
- b. Kekompakan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kedutaan Besar Malaysia untuk Indonesia Pada Saat Pandemic Covid-19. Sumini,A. Suratman, M. (2023). Jurnal Penelitian Pendidikan, 23 (1), 2023.	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Kedutaan Besar Malaysia Jakarta secara simultan dengan tingkat pengaruh yang erat. Motivasi kerja karyawan mempengaruhi kurang erat dibandingkan dengan disiplin kerja.	Variabel Independen (x) dan variable Dependen (Y) yang digunakan sama.	Obejek yang diteliti berbeda

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2.	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Fahmi, H.Z., & Wardani, D, (2023) Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Perbankan, Vol. 9, No. 1 April 2023	Hasil penelitian ini mengatakan bahwa tingkat hubungan antara variabel motivasi (X1) dan disiplin (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat.	Variabel X1 dan X2 yang digunakan sama Sedangkan Variabel Y yang digunakan juga sama yaitu Kinerja Karyawan	Penelitian terdahulu menggunakan X3 Yaitu Lingkungan kerja sedangkan penelitian sekarang Tidak.
3.	Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Kereta api indonesia daop 8 surabaya. Mochammad Lutfi Hamim (2022),	Hasil Penelitian ini mengungkapkan faktor motivasi mempunyai dampak signifikan pada kinerja karyawan, kondisi ini dibuktikan dengan variabel motivasi kerja pada kinerja karyawan tergolong baik.,.	Variabel X2 dan X3 yang digunakan sama dengan variabel X1 dan X2 di penelitian sekarang, dan variabel terikatnya juga sama yaitu kinerja karyawan	Variabel X1 yang digunakan pada penelitian terdahulu yaitu Lingkungan kerja, dan di penelitian terdahulu peneliti menambahkan variabel lain yaitu kepuasan kerja.
4.	The Influence of Compensation, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance. Ilomata International. Citation Banteni, F,	Achieving this menu penalty lists after the motivation based on positive and significant related energy work, meaning and the main motivation that determines your	Variabel X2 dan X3 yang digunakan sama dengan variabel X1 dan X2 di penelitian sekarang, dan Variabel Y	Penelitian terdahulu menggunakan variable X1 kompensasi sedangkan penelitian sekarang tidak.

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	R. (2024). Journal of Management,	meaningful energy work, worker discipline based on positive and significant related energy work.	juga sama yaitu Kinerja Karyawan	
5.	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex. Al-Washliyah Sibolga 2020. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 3 No 2, Juni 2020	Hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan kepada karyawan PT. Kahatex tentang pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan menggunakan uji secara parsial, atau tidak dibaurkan maka variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini bisa dilihat bahwa nilai <i>T hitung</i> lebih kecil dari nilai <i>T tabel</i> dan nilai Sig lebih besar dari 0,05.	Variabel X1 dan X2 yang digunakan sama Sedangkan Variabel Y yang digunakan juga sama yaitu Kinerja Karyawan	Objek yang diteliti berbeda
6.	Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Persero	Menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh	Variabel X1 dan X2 yang digunakan sama Sedangkan Variabel Y	Penelitian terdahulu menambahkan variabel X3 yaitu kompensasi,

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pasir Angin. Willy Fernandez (2022). Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia. Vol. 7, No. 9, September 2022	signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT. Pertamina Persero Pasir Angin Cileungsi Bogor. Secara parsial motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Persero Pasir Angin Cileungsi Bogor.	yang digunakan juga sama yaitu Kinerja Karyawan, dan Teknik pengumpulan data juga sama menggunakan kuesioner	sedangkan penelitian sekarang tidak dan Objek yang diteliti berbeda
7.	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hardi, & Kurniawati, (2023). Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi. Volume 02, Number 2023, Pages 35-46. Universitas Brawijaya.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Adapun secara parsial,	Variabel X1 dan X2 yang digunakan sama Sedangkan Variabel Y yang digunakan juga.	Objek yang diteliti berbeda
8.	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (PERSERO) UPDL Tuntungan, Medan. M. Risky	Hasil penelitian secara parsial dari dua variabel bebas yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel	Variabel X1 dan X2 yang digunakan sama Sedangkan Variabel Y yang	Objek yang diteliti berbeda

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Kudadiri (2024). Jurnal Riset Manajemen dan Ekonomi Vol.2, No.4 Oktober 2024	motivasi kerja. Secara simultan menjelaskan bahwa motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan	digunakan juga.	
9.	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Biro Umum Sekjen Republik Indonesia. Ade Okky Purnama (2024), Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia Volume 4, Number 3, Juli, 2024	Hasil penelitian ini adalah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel X1 dan X2 yang digunakan sama Sedangkan Variabel Y yang digunakan juga.	Objek yang diteliti berbeda
10.	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan. Risda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial motivasi terhadap kinerja pegawai pada	Variabel X1 dan X2 yang digunakan sama Sedangkan Variabel Y yang	Objek yang diteliti berbeda

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Ardiati (2025), Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia Volume 5, Number 1, Januari, 2025, pp. 207-216	RSUD Kota Tangerang Selatan. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kota Tangerang Selatan.	digunakan juga.	

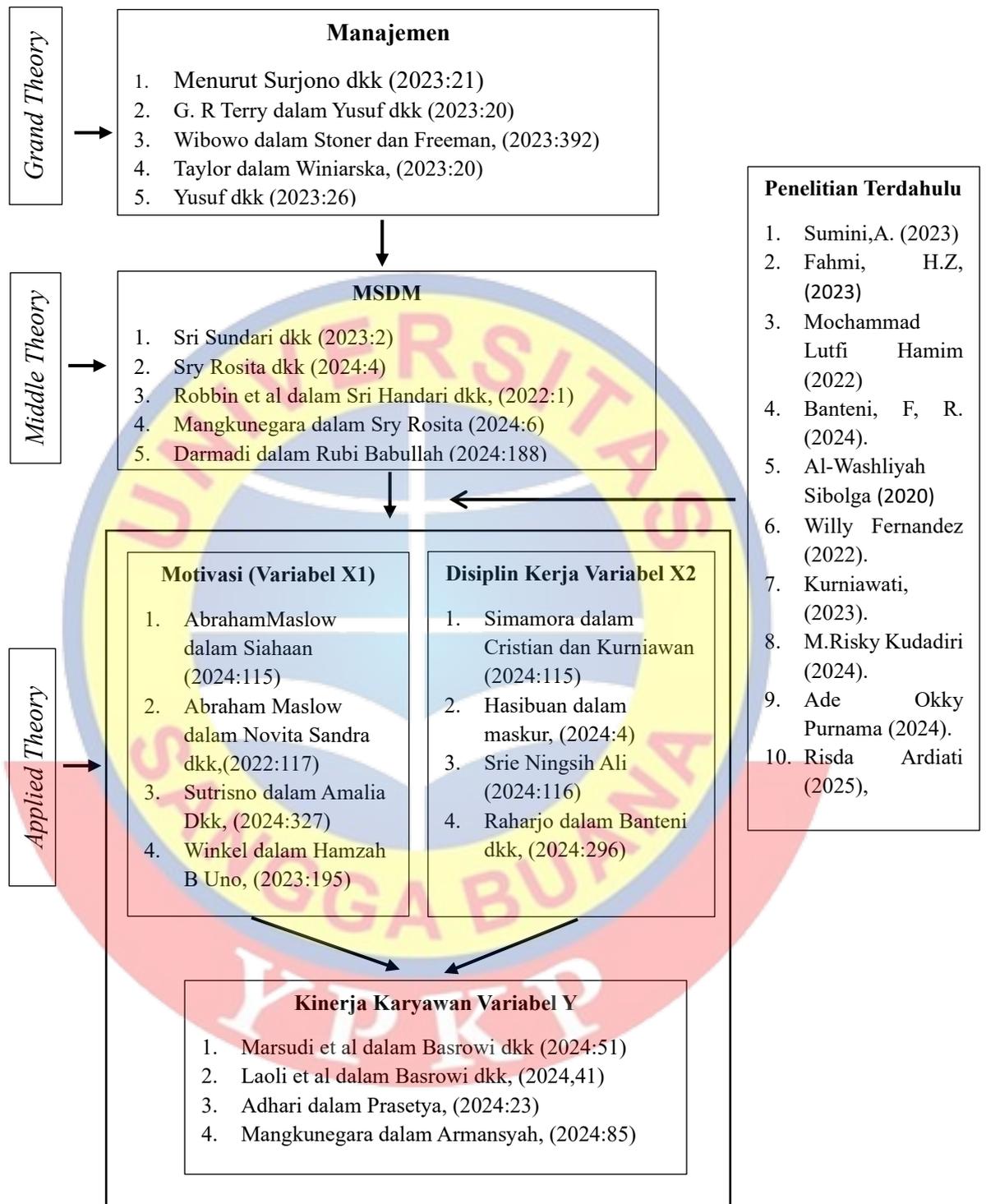
Sumber data: peneliti 2025

2.3. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

2.3.1. Kerangka Pemikiran

Menurut Sekaran dalam Sugiyono (2024:60), mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Oleh sebab itu, dalam suatu penelitian kerangka pemikiran merupakan hal yang sangat penting untuk memahami dan menjelaskan hubungan satu konsep dengan konsep lainnya. Serta menjelaskan secara kognitif antara variabel satu dengan variabel lainnya berdasarkan teori-teori yang sudah ada. Selanjutnya, untuk lebih jelas terdapat gambar kerangka pemikiran dari penelitian ini sebagai berikut.



Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini disusun berdasarkan teori-teori yang relevan dan hasil dari penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kerangka dalam penelitian ini memberikan landasan yang logis tentang bagaimana variable dependen (motivasi dan disiplin kerja) dapat mempengaruhi variable independen (kinerja karyawan).

Kerangka pemikiran ini di dukung oleh berbagai penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Sumini,A. (2023), Fahmi, H.Z., (2023), Mochammad Lutfi Hamim (2022), Banteni, F, R. (2024) dan Al-Washliyah Sibolga (2020), yang dimana hasil penelitian dari semuanya menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Faktor yang paling penting dalam peningkatan kinerja karyawan adalah motivasi, karyawan yang termotivasi akan lebih produktif di tempat kerja, menyelesaikan tugas tepat waktu dan memiliki tujuan untuk berhasil. Motivasi yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan fungsi organisasi secara keseluruhan sebagaimana yang dikemukakan oleh Aliyyah et al dalam sarah dkk (2024:71), dengan begitu motivasi dapat meningkatkan kualitas kerja dan kinerja karyawan disemua

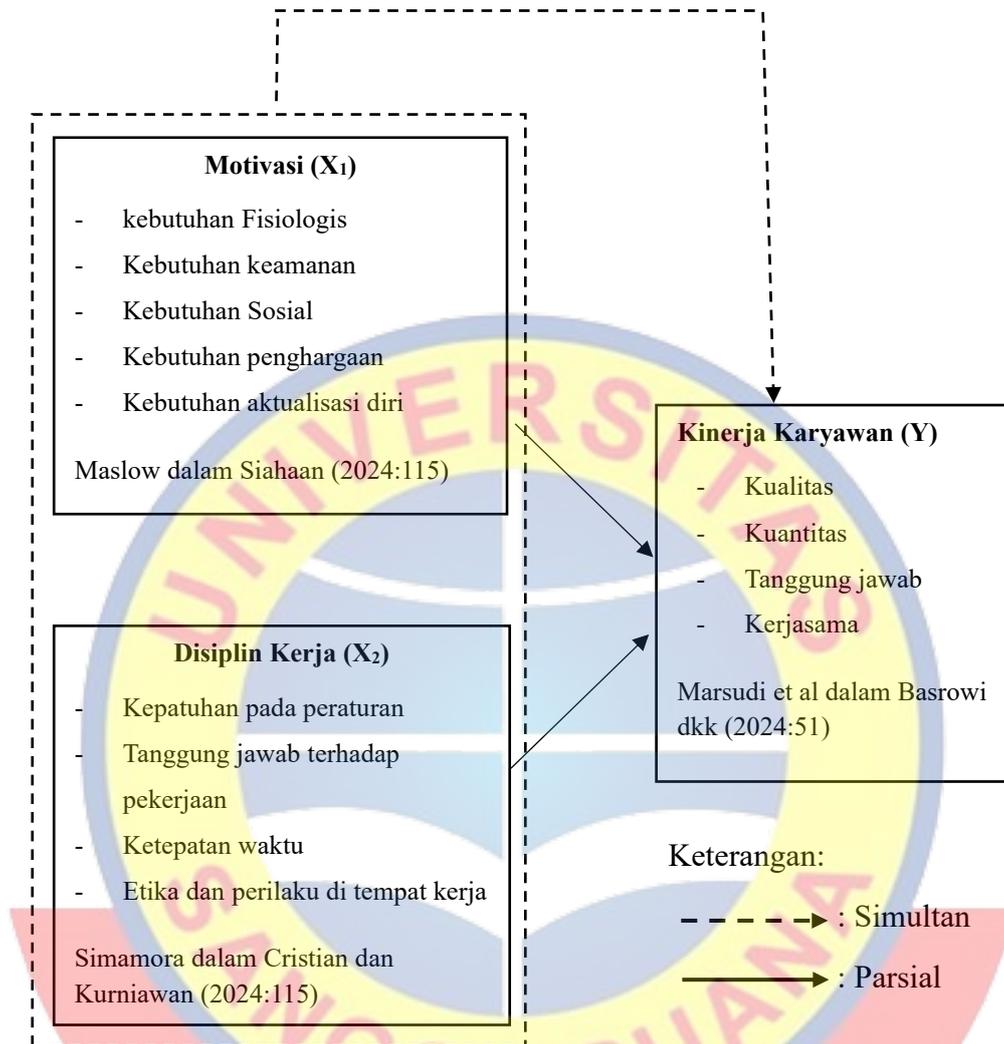
organisasi. Jadi, semakin baik motivasi yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin baik kinerja yang akan diberikan oleh karyawan.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Ketika karyawan memiliki kedisiplinan yang tinggi maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat, sebaliknya jika kedisiplinannya kurang maka kinerja karyawan juga akan menurun. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sutrisno (2022:99), disiplin kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan, disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajiban pekerjaannya memiliki kontribusi pada peningkatan kinerja dan efisiensi kerja. Karyawan yang disiplin menunjukkan konsistensi dalam melakukan tugas mereka sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2.3.2. Paradigma Penelitian

Menurut Sugiono (2024:42), paradigma penelitian diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis dan teknik analisis statistik yang akan digunakan. Paradigma penelitian ini adalah sebagai berikut



Gambar 2.2
Paradigma Penelitian

Berdasarkan paradigma diatas, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, untuk dapat mencapai kinerja karyawan yang optimal diperlukan pemahaman dan perhatian khusus terhadap faktor-faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu Motivasi dan Disiplin Kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengaruh antara variabel-variabel tersebut dianalisis baik secara parsial (pengaruh masing-masing variabel *independen* terhadap variabel *dependen*) maupun secara simultan (pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara bersama-sama)

2.3.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2024:63), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatan jawaban sementara, karena jawaban yang diberikan masih berdasarkan teori-teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian di atas, maka penelitian menetapkan hipotesis sebagai berikut, diduga:

- H1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H3. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2024:41) mengatakan bahwa pengertian objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid, dan reliabel tentang suatu hal (variabel tertentu).

Objek yang penulis teliti yaitu motivasi sebagai variabel bebas (X1), disiplin kerja sebagai variabel bebas (X2) atau *independent variable*, dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat atau *dependent variable*. Penelitian ini dilakukan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung yang berlokasi di Jl. Stasiun Selatan No.25, Kb. Jeruk, Kec. Andir, Kota Bandung, Jawa Barat 40181.

3.2. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan peneliti sebagai petunjuk dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian untuk mencapai suatu tujuan atau menjawab suatu pertanyaan dari penelitian, supaya penelitian berjalan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu direncanakan secara cermat dengan cara membuat desain terlebih dahulu dan membuat langkah-langkah yang akan dilakukan agar memudahkan penelitian. Oleh karena itu, dalam sebuah penelitian diperlukan sebuah metode yang dapat memudahkan peneliti dalam proses pengumpulan data, analisis data dan interpretasi data. Menurut Sugiyono (2024:2), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan

dan kegunaan tertentu. Oleh sebab itu, diperlukan metode penelitian yang tepat untuk membantu peneliti dalam mencapai tujuan penelitian secara efektif dan efisien, serta dapat memastikan bahwa data yang diperoleh akurat dan relevan dengan masalah yang sedang diteliti. secara keseluruhan desain penelitian dapat di lihat pada tabel 3.1.

Tabel 3. 1
Desain Penelitian

No	Komponen	Karakteristik
1	Tujuan Penelitian	Menguji hipotesis pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung
2	Tipe Penelitian	Menggunakan pendekatan deskriptif dan verifikatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (Motivasi dan Disiplin Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan)
3	Unit Analisis	Karyawan kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung
4	Cakupan Waktu	Waktu penelitian dilaksanakan selama 6 bulan terhitung dari bulan Maret 2025 s.d Agustus 2025

Sumber data: Peneliti 2025

3.3. Metode Penelitian

1. Metode Kualitatif

Menurut Rachman dkk, 2024: 105), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang mendalam dan komprehensif untuk memahami dan menjelaskan fenomena dalam penelitian, dalam penelitian kualitatif peneliti terlibat langsung dengan subjek penelitiannya untuk mendapatkan data yang relevan.

2. Metode Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2024:8), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat positivisme, metode penelitian kuantitatif dapat diaplikasikan untuk memahami dan menganalisis data dengan pendekatan ilmiah.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan tahap awal menggunakan metode penelitian kualitatif untuk mengeksplorasi fenomena yang kemudian dilanjutkan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk menganalisis dan menguji temuan dari tahap sebelumnya. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan penilaian atau nilai terhadap data yang diperoleh pada tahap kualitatif yang diperoleh. Data kualitatif yang berupa tanggapan responden dapat dinilai dengan menggunakan skala likert, setelah itu data tersebut dapat dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif dan pendekatan verifikatif.

Pada penelitian ini dilakukan survei untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung. Jenis penelitian ini digunakan untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh atau hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

3.4. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono, (2022: 37), menjelaskan bahwa operasionalisasi variabel adalah proses mendefinisikan variabel secara rinci agar dapat diukur dan diamati secara empiris. Proses ini melibatkan penjabaran variabel menjadi

indikator-indikator yang dapat diukur, sehingga memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data yang valid dan reliabel.

Menurut Sugiyono (2024:38), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, yang kemudian dapat ditarik kesimpulannya. Sementara itu, variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu variabel independen (Variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat)

a. Variabel *Independen* X_1 dan X_2 (Variabel Bebas)

Menurut Sugiyono (2024:39), variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen* (variabel terikat), dalam penelitian ini yang menjadi variabel *independen* / variabel bebas yaitu Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung

b. Variabel *Dependen* Y (Variabel Terikat)

Menurut Sugiyono (2024:39), variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, dalam penelitian ini yang menjadi variabel *dependen* / variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung, agar lebih jelas, maka dapat dilihat pada tabel 3.2 mengenai operasionalisasi variabel untuk penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi Variabel	Dimensi	Indikator	Pengukuran	Skala Ukur	Item Kuesioner
Motivasi (X ₁) Maslow dalam Siahaan (2024:115)	motivasi kerja merupakan kekuatan internal dalam diri seseorang yang dapat mendorongnya untuk bertindak, berkarya dan mencapai tujuan.	1. Kebutuhan Fisiologis	a. Gaji yang mencukupi	Tingkat gaji	Ordinal	1
			b. Fasilitas ditempat kerja	Tingkat fasilitas		2
		2. Kebutuhan keamanan	a. Kepastian dan stabilitas kerja	Tingkat kepastian		3
			b. Asuransi Kesehatan dan jaminan sosial	Tingkat asuransi		4
			c. Lingkungan kerja yang aman	Tingkat keamanan		5
		3. Kebutuhan sosial	a. Hubungan baik dengan rekan kerja	Tingkat hubungan		6
			b. Dukungan sosial dari tim dan atasan	Tingkat dukungan		7
			c. Keterlibatan dalam kegiatan organisasi	Tingkat keterlibatan		8
		4. Kebutuhan penghargaan	a. Rasa dihargai dan dipercaya oleh atasan	Tingkat kepercayaan		9
			b. Kesempatan untuk naik jabatan/promosi	Tingkat kesempatan		10
		5. Kebutuhan aktualisasi diri	a. Kesempatan pengembangan karir	Tingkat pengembangan karir		11
			b. Kebebasan berinovasi dalam pekerjaan	Tingkat kebebasan		12
Disiplin Kerja (X ₂) Simamora dalam Cristian dan Kurniawan (2024:115)	disiplin kerja adalah sikap dan perilaku individu dalam mematuhi aturan, peraturan dan tata tertib lainnya yang terjadi di lingkungan	1. Kepatuhan pada peraturan	a. Mengikuti kebijakan dan prosedur yang berlaku	Tingkat kebijakan	Ordinal	13
			b. Menaati peraturan yang telah ditentukan	Tingkat kepatuhan		14
			c. Menjalankan tugas sesuai wewenang	Tingkat kewenangan		15
		2. Tanggung jawab terhadap pekerjaan	a. Bertanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan	Tingkat tanggung jawab		16
			b. Menghindari kelalaian kerja	Tingkat kelalaian		17
			c. Tidak menyalahgunakan jam kerja untuk urusan pribadi	Tingkat penggunaan waktu		18

Variabel	Defenisi Variabel	Dimensi	Indikator	Pengukuran	Skala Ukur	Item Kuesioner
	kerja dengan tenang dan bertanggung jawab	3. Ketepatan waktu	a. Mematuhi jam kerja	Tingkat kepatuhan		19
			b. Menyelesaikan tugas tepat waktu	Tingkat ketepatan		20
		4. Etika dan perilaku ditempat kerja	a. Menjaga sopan santun dan profesionalisme	Tingkat kesopanan		21
			b. Tidak terlibat konflik yang merugikan organisasi	Tingkat konflik		22
Kinerja Karyawan (Y Marsudi et al dalam Basrowidkk (2024:51))	kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang dilakukan sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diberikan	Kualitas	a. Kerapihan dalam bekerja	Tingkat kerapihan	Ordinal	23
			b. Ketelitian dalam menjalankan tugas	Tingkat ketelitian		24
			c. Hasil kerja yang sesuai diharapkan	Tingkat kesesuaian		25
		Kuantitas	a. Pencapaian kerja sesuai target	Tingkat pencapaian		26
			b. Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat	Tingkat kecepatan		27
		Tanggung jawab	a. Bertanggung jawab ketika mengambil keputusan	Tingkat pengambilan keputusan		28
			b. Bertanggung jawab atas hasil kerja	Tingkat hasil kerja		29
		Kerjasama	a. Jalinan kerjasama	Tingkat kerjasama		30
			b. Kekompakan	Tingkat kekompakan		31

Sumber data: Peneliti 2025

3.5. Populasi dan Sampel

3.5.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2024:80), Populasi adalah wilayah yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan

oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini yaitu 87 orang yang merupakan karyawan kantor di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung, dengan data sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Data Populasi

No.	Bagian	Jumlah
1.	Sumber Daya Manusia dan Umum	16 Orang
2.	Keuangan	13 Orang
3.	Hukum	2 Orang
4.	Sinyal Telekomunikasi dan Listrik	14 Orang
5.	Pengadaan Barang dan Jasa	8 Orang
6.	Jalan Rel dan Jembatan	11 Orang
7.	Penjagaan Aset	7 Orang
8.	Komersial Non Angkutan	7 Orang
9.	Hubungan Masyarakat Daerah	3 Orang
10.	Bangunan	5 Orang
	Total	87 Orang

3.5.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2024:81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, bila populasi besar dan penelitian tidak memungkinkan untuk mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti melakukan pengambilan sampel dari populasi yang berjumlah 87 orang, dengan perhitungan menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel / jumlah responden

N : Jumlah populasi

e : Batas toleransi kesalahan (5%)

Menurut Sugiyono (2024:86), penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan berdasarkan ukuran tingkat kesalahan, yaitu 1%, 5% dan 10%. Ukuran sampel minimum pada populasi penelitian ini dihitung dengan menggunakan batas toleransi kesalahan yaitu 5% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Oleh karena itu, untuk mengetahui jumlah sampel pada penelitian ini dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{87}{1 + 87 (0,05)^2}$$

$$n = 71,5$$

Jadi, berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa sampel pada penelitian ini menggunakan jumlah sampel sebanyak 72 orang responden dengan batas toleransi 5%.

3.6. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

3.6.1. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2024:137) pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara, yaitu:

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang tidak langsung memberikan data, misalnya lewat orang lain atau dokumen.

Menurut Sugiyono (2024:137), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

1. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2024:142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

2. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2024:145), mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Teknik

pengumpulan data dengan observasi ini digunakan bila penelitian berkenaan dengan manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

3.6.2. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2024:102), instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian.

Menurut Sugiyono (2024:92), Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti, dengan demikian jumlah instrument yang akan digunakan untuk penelitian tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Bila variabel penelitiannya lima, maka jumlah instrument yang digunakan untuk penelitiannya juga lima.

3.6.2.1. Skala Likert

Menurut Sugiyono (2024:93), skala likert adalah alat ukur yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian.

Menurut Sugiyono (2024:93), dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan Sebagian titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan

skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain:

Tabel 3. 4
Skala Likert

Kategori	Symbol	Nilai Positif	Nilai Negatif
Sangat Setuju	SS	5	1
Setuju	S	4	2
Netral	N	3	3
Tidak Setuju	TS	2	4
Sangat Tidak Setuju	STS	1	5

Sumber data: Sugiono (2024:93)

3.6.2.2. Uji Validitas

Uji validitas menurut Sugiyono, (2024: 125), menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Selain itu uji validitas juga dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur dalam penelitian telah menjalankan fungsi ukurannya, instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid, untuk mencari validitas sebuah item dilakukan dengan mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut, untuk mencari nilai koefisien, peneliti menggunakan rumus *pearson product moment*, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara skor butir dan skor total

n : Jumlah subjek (responden)

$\sum XY$: Jumlah perkalian antara skor X dan skor Y
$\sum X$: Jumlah total skor X
$\sum Y$: Jumlah total skor Y
$\sum X^2$: Jumlah dari kuadrat X
$\sum Y^2$: Jumlah dari kuadrat Y

Nilai r tabel dan r hitung menjadi dasar dalam uji validitas ini. Nilai *degree of freedom* (df), dimana $df = n - 2$ ($n =$ jumlah data responden), dapat digunakan untuk mendapatkan nilai r tabel. Korelasi item total yang dikoreksi memberikan informasi tentang nilai r yang dihitung. Berikut adalah cara pengambilan keputusan dalam pengujian validitas:

1. Indikasi dianggap sah jika $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$, maka setiap item butir pertanyaan dinyatakan valid.
2. Indikasi dianggap tidak sah jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka setiap item butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

3.6.2.3. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2024: 130), suatu alat dikatakan reliabel apabila hasilnya tetap sama dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap gejala yang sama dengan alat pengukuran yang sama walaupun pengujian dilakukan pada waktu yang berbeda, dalam hal ini relatif sama berarti tetap ada toleransi perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran.

Jadi, untuk melihat reliabilitas masing-masing instrument yang digunakan, peneliti menggunakan koefisien *cornbach alpha*. Suatu instrumen dikatakan reliabel (alat ukur yang digunakan sudah benar dan tepat untuk mengukur apa yang

hendak diukur) jika nilai *cornbach alpha* lebih besar dari batasan yang ditentukan yaitu 0,6 atau korelasi hasil perhitungan lebih besar atau sama dengan dari pada nilai dalam tabel. Berikut adalah rumus untuk menghitung koefisien *cornbach alpha*:

$$r = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum ab^2}{at^2} \right)$$

Keterangan:

r : Koefisien reabilitas *cornbach alpha*

at^2 : Variasi total

K : Jumlah item (banyak butir pernyataan atau banyaknya soal)

$\sum ab^2$: Jumlah varian skor tiap-tiap item

3.6.2.4. Metode Transformasi Data

Menurut Bambang Sudaryana, (2022: 57), mentransformasikan data ordinal menjadi data interval gunanya untuk memenuhi sebagian dari syarat dianalisis parametik yang mana data setidaknya-tidaknya berskala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan *Method of Succesive Interval* (MSI).

Langkah-langkah yang harus dilakukan dalam promosi transformasi dengan metode ini adalah sebagai berikut:

1. Periksa setiap butir jawaban responden dari kuesioner yang telah disebarkan.

2. Tentukan frekuensi setiap butir jawaban responden yang menjawab 1, 2, 3, 4 dan 5
3. Bagi setiap frekuensi dengan jumlah responden dan hasilnya disebut proporsi
4. Mengetahui nilai proporsi kumulatif, jumlahkan nilai proporsi secara berurutan disetiap kolom skor.
5. Gunakan tabel distribusi normal untuk menghitung nilai Z dari setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
6. Tabel tinggi densitas harus digunakan untuk menentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z
7. Cara menghitung nilai skala, gunakan rumus berikut:

$$SV = \frac{(Density\ at\ lower\ limit) - (density\ at\ upper\ limit)}{(Area\ under\ upper\ limit) - (Area\ under\ Lower\ limit)}$$

Keterangan:

- *Density at Lower Limit* = Nilai densitas batas bawah
- *Density at Upper Limit* = Nilai densitas batas atas
- *Area below Upper limit* = Daerah di Bawah batas atas
- *Area below Lower limit* = Daerah di Bawah batas bawah

8. Cara menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban, gunakan rumus berikut:

$$Y = NS + [1 + \{ NS_{Min} \}]$$

3.7. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiono (2024:147), analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Analisis data dilakukan setelah semua data dari responden terkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian ini berupa analisis deskriptif, dan analisis verifikatif. yaitu:

3.7.1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiono (2024:147), deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan variabel-variabel *dependen* dan *independen*. Analisis deskriptif yang digunakan pada penelitian ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah, yaitu Bagaimana tingkat motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung.

3.7.2. Analisis Verifikatif

Menurut sugiyono (2024:55), verifikatif merupakan metode yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode ini bertujuan untuk menguji kebenaran ilmu dan pengetahuan atau dengan kata lain merupakan penelitian yang bertujuan menguji hipotesis, yaitu menguji adanya hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih yang telah dirumuskan pada rumusan masalah sebelumnya, yaitu seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung

3.7.2.1. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2021:160) uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary lest square*, dalam *ordinary lest square* terdapat satu variabel *dependen*, sedangkan untuk variabel *independen* berjumlah lebih dari satu. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas

3.7.2.1.1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021:196), uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang digunakan memiliki distribusi normal. Ketika model regresi menunjukkan distribusi normal atau mendekati normal, model regresi dianggap layak untuk pengujian secara statistik. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas, yaitu:

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

3.7.2.1.2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali, (2021: 187), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Uji multikolonieritas dapat dideteksi dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independent manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independent yang terpilih, yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF=1/tolerance$. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* $< 10\%$ atau sama dengan $VIF > 10$. Apabila hasil regresi memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi.

3.7.2.1.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, (2021: 178), mengatakan bahwa model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi

ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap. Maka akan disebut homokedastisitas sedangkan untuk varian yang berbeda akan disebut heteroskedastisitas.

Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (SRESID) dan residual error (ZPRED). Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur maka terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika tidak membentuk pola tertentu yang teratur, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.2.2. Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Menurut Malik dkk (2023:187), regresi linear berganda merupakan model persamaan yang menjelaskan hubungan satu variabel *dependen* (terikat) dengan dua atau lebih variabel *independen* (bebas). Tujuan analisis regresi linear berganda adalah untuk mengetahui bagaimana arah hubungan variabel *independen* dengan variabel *dependen*.

Analisis regresi linear berganda dilakukan setelah uji asumsi klasik karena memastikan terlebih dahulu apakah model tersebut tidak terdapat masalah normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Secara umum, model regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Variabel terikat, Kinerja Karyawan

α = Koefisien Konstanta

X_1 = Variabel bebas (X_1) Motivasi

X_2 = Variabel bebas (X_2) Disiplin Kerja

β_1 = Koefisien Regresi Motivasi

β_2 = Koefisien Regresi Disiplin Kerja

e = Error (Variabel lain yang tidak di teliti)

3.7.2.3. Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono, (2022:183), mengatakan bahwa analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi. Pada penelitian ini, koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). koefisien korelasi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$r = \frac{n.\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{n.\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\} \{n.\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara skor butir dan skor total

N : Banyaknya sampel

Σx : Jumlah skor butir

Σy : Jumlah skor total

Σxy : Jumlah perkalian antara skor butir dan skor total

Σx^2 : Jumlah kuadrat skor butir

Σy^2 : Jumlah kuadrat skor total

Kriteria yang digunakan untuk mengetahui keadaan korelasi dapat dilihat pada tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi.

Tabel 3.5
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0,199	Sangat Rendah
0.20 – 0,399	Rendah
0.40 – 0,599	Sedang
0.60 – 0,799	Kuat
0.80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber data: Sugiyono (2022: 183)

3.7.2.4. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono, (2022: 187), analisis determinasi adalah suatu analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independen* (bebas) terhadap variabel *dependen* (terikat) secara keseluruhan. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar presentase variasi

variabel independen yang digunakan dalam penelitian mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Teknik analisis determinasi bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel *independen* (X) dapat mempengaruhi variabel *dependen* (Y). Rumus dari koefisien determinasi yaitu:

$$KD = r^2$$

Keterangan:

KD : Koefisien Determinasi

r^2 : Koefisien Korelasi Berganda

3.7.2.5. Uji Hipotesis

Menurut Ghozali (2021: 97) uji hipotesis di jelaskan sebagai pernyataan atau dugaan sementara yang dirumuskan untuk diuji kebenarannya melalui analisis data. Hipotesis biasanya dirumuskan berdasarkan teori atau hasil penelitian terdahulu dan menjadi dasar dalam pengujian *statistic* untuk menentukan apakah terdapat hubungan atau perbedaan yang signifikan antara variabel-variabel yang diteliti.

Alat yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut, yaitu Uji F dan Uji t. Kegunaan uji hipotesis ini yaitu untuk membuktikan bahwa hipotesis yang diduga adalah benar atau salah.

3.7.2.5.1. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2021:98), uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel *independen* (bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai

pengaruh terhadap variabel *dependen* (terikat). Pada pengujian simultan, yang digunakan adalah uji F, yang juga dikenal sebagai *analysis of variance (ANOVA)*, untuk melakukan uji hipotesis pada pengujian simultan, dapat digunakan rumus signifikan korelasi berganda sebagai berikut:

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

Keterangan:

F : Nilai F Hitung

R^2 : Koefisien determinasi

k : Jumlah Variabel *Independen*

n : Jumlah Sampel Penelitian

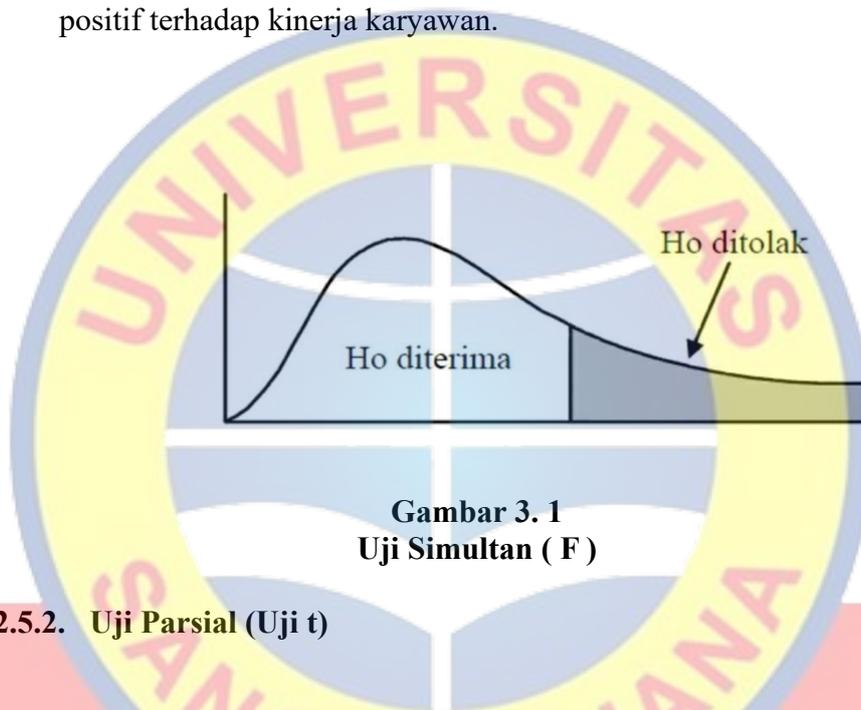
Pengujian membandingkan antara F hitung dengan F tabel yang diperoleh dengan menggunakan tingkat signifikan 5% dan *degree of freedom* ($df = n - k - 1$), dengan ketentuan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. H_0 ditolak jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ atau nilai $\text{sig} < \alpha$ (Terdapat pengaruh)
2. H_0 diterima jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ atau nilai $\text{sig} > \alpha$ (Tidak terdapat pengaruh)

Jika terjadi penerimaan H_0 , maka dapat diartikan tidak berpengaruh signifikan model regresi berganda yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikan pula pengaruh dari variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Pengujian hipotesis secara simultan (uji F) adalah sebagai berikut:

- $H_0: \beta_1, \beta_2 = 0$, Dapat diartikan motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- $H_1: \beta_1, \beta_2 \neq 0$, Dapat diartikan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



Gambar 3. 1
Uji Simultan (F)

3.7.2.5.2. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali, (2021: 98), uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel *independen* secara individual dalam menerangkan variasi variabel *dependen*, pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan secara terpisah atau parsial. Uji t dapat disebut sebagai uji signifikan individual, adapun cara untuk membuktikannya yaitu dengan membandingkan nilai uji t hitung dengan H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh positif antara variabel *independent* terhadap variabel *dependen* dan dalam penelitian ini

menggunakan tingkat signifikan 5%. Adapun bentuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel Motivasi (X1)

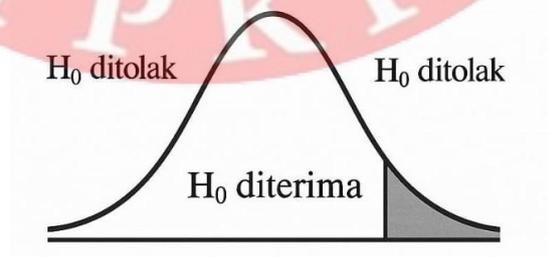
- $H_0: \beta_1 = 0$, Dapat diartikan motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- $H_1: \beta_1 \neq 0$, Dapat diartikan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2. Variabel Disiplin Kerja

- $H_0: \beta_2 = 0$, Dapat diartikan disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- $H_1: \beta_2 \neq 0$, Dapat diartikan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Uji kriterianya sebagai berikut:

- Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka (H_a) diterima dan (H_0) ditolak.
- Jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka (H_0) diterima dan (H_a) ditolak.



Gambar 3. 2
Uji Parsial (t)

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Pada bagian ini akan dipaparkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, dilanjutkan dengan perhitungan statistik dan pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung.

Hasil penelitian yang dilakukan ini di uji dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) versi 27 dengan hasil pengujian, seperti uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, analisis verifikatif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, serta uji hipotesis yaitu uji f dan uji t.

4.1.1. Gambaran Umum Responden

Responden pada penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung. Data dikumpulkan dengan cara penyebaran kuesioner kepada para karyawan sebanyak 72 orang sesuai dengan hasil perhitungan penentuan sampel yang telah dilakukan dan dijadikan sebagai data penelitian. Bagian ini akan menyajikan secara merinci mengenai karakteristik responden, serta memberikan gambaran umum mengenai latar belakang responden yang dijadikan sebagai sampel pada penelitian ini. Karakteristik responden diklasifikasikan berdasarkan empat kriteria, yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir serta lama kerja.

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	33	46%
Perempuan	39	54%
Jumlah	72	100%

Sumber data: Hasil pengelolaan data primer 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.1 dapat diketahui bahwa jumlah karyawan perempuan di kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung lebih dominan dibanding dengan karyawan laki-laki, yang dimana karyawan perempuan berjumlah 39 orang (54%) sedangkan untuk karyawan laki-laki berjumlah 33 orang (46%). Hal tersebut disebabkan karena unit kerja di lingkungan kantor Daop 2 Bandung umumnya berfokus pada tugas-tugas yang mencakup administratif, seperti pengelolaan data, penyusunan laporan, pengarsipan dokumen serta kegiatan yang berkaitan dengan pelayanan internal maupun eksternal yang dimana sangat memerlukan ketelitian, ketekunan, dan perhatian yang lebih detail terhadap setiap tugas. Oleh karena itu, karyawan perempuan dinilai lebih mampu memenuhi tuntutan tersebut dengan lebih baik. Selanjutnya, karakteristik responden berdasarkan rentan usia yang akan diuraikan pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
< 25 Tahun	19	26%
26-35 Tahun	27	38%
36-45 Tahun	10	14%
> 46 Tahun	16	22%
Jumlah	72	100%

Sumber data: Hasil pengelolaan data primer 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.2, dapat diketahui bahwa karyawan yang memiliki usia kurang dari 25 tahun yaitu sebanyak 19 orang (26%), karyawan dengan usia antara 26-35 tahun sebanyak 27 orang (38%), karyawan dengan usia antara 36-45 tahun sebanyak 10 orang (14%), serta karyawan dengan usia diatas 46 tahun sebanyak 16 orang (22%). Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki usia antara 26-35 tahun lebih mendominasi. Hal tersebut disebabkan karena pada umumnya usia tersebut merupakan masa produktif dalam kehidupan kerja, dimana orang-orang memiliki energi yang cukup kuat dan semangat kerja yang tinggi serta komitmen terhadap tanggung jawab yang cenderung lebih stabil. Selanjutnya, akan diuraikan mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan.

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan terakhir	Jumlah	Persentase
SMA/SMK/Sederajat	35	49%
D3	8	11%
S1	29	40%
Total	72	100%

Sumber data: Hasil pengelolaan data primer 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.3, dapat diketahui bahwa karyawan dengan latar belakang pendidikan lulusan SMA/SMK/Sederajat yaitu sebanyak 35 orang (49%), kemudian karyawan dengan lulusan D3 yaitu sebanyak 8 orang (11%), serta karyawan dengan lulusan S1 yaitu sebanyak 29 orang (40%). Berdasarkan uraian diatas maka dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung adalah karyawan dengan latar belakang lulusan SMA/SMK/Sederajat. Hal tersebut menunjukkan bahwa orang-orang yang memiliki

latar belakang pendidikan lulusan SMA/SMK/Sederajat juga dianggap sudah cukup memenuhi kualifikasi dasar untuk bekerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Kemudian, akan diuraikan tabel mengenai karakteristik responden berdasarkan lama bekerja.

Tabel 4. 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
< 2 Tahun	15	21%
3-5 Tahun	13	18%
5-10 Tahun	19	26%
> 10 Tahun	25	35%
Total	72	100%

Sumber data: Hasil pengelolaan data primer 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.4, dapat diketahui bahwa karyawan yang telah bekerja dibawah 2 tahun sebanyak 15 orang (21%), karyawan yang telah bekerja selama 3-5 tahun sebanyak 13 orang (28%), kemudian karyawan yang telah bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 19 orang (26%), serta karyawan yang telah bekerja selama lebih dari 10 tahun sebanyak 25 orang (35%). Berdasarkan uraian tersebut menunjukkan bahwa mayoritas masa kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 bandung yaitu telah bekerja lebih dari 10 tahun. Banyak yang dapat menjadi faktor pendukung hal tersebut salah satunya status kepegawaian tetap yang dapat memuat para karyawan memilih untuk tetap bekerja dan bertahan di perusahaan tersebut.

4.1.2. Hasil Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2024: 121), “instrumen yang valid memungkinkan perolehan data yang akurat, apabila item yang diperoleh itu valid maka instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Oleh sebab itu, sebelum pengujian validitas terlebih dahulu dilakukan penyebaran kuesioner terhadap 72 orang responden, yang kemudiann dilanjutkan dengan pengujian validitas untuk melihat sejauh mana kualitas intrumen sesuai dengan objek penelitian yang sedang dikaji. Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel (0,232) dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$, maka setiap item butir pertanyaan dinyatakan valid
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka setiap item butir pertanyaan dinyatakan tidak valid

Tabel 4. 5
Hasil Perhitungan Uji Validitas Motivasi (X1)

Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.P1	0,694	0,232	Valid
X1.P2	0,677	0,232	Valid
X1.P3	0,690	0,232	Valid
X1.P4	0,727	0,232	Valid
X1.P5	0,541	0,232	Valid
X1.P6	0,647	0,232	Valid
X1.P7	0,672	0,232	Valid
X1.P8	0,727	0,232	Valid
X1.P9	0,551	0,232	Valid
X1.P10	0,495	0,232	Valid
X1.P11	0,294	0,232	Valid
X1.P12	0,369	0,232	Valid

Sumber data: Hasil pengolahan data SPSS 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.5, diketahui bahwa hasil uji validitas untuk variabel motivasi menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ nilai r tabel, sehingga setiap item-item pertanyaan untuk variabel motivasi dapat dinyatakan valid. Sebagaimana yang dikemukakan Sugiyono (2024: 125), “indikasi dianggap sah apabila t hitung $\geq t$ tabel, maka setiap item butir pertanyaan dinyatakan valid”. Selanjutnya, untuk hasil pengujian validitas variabel disiplin kerja dapat diuraikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 6
Hasil Perhitungan Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.P1	0,631	0,232	Valid
X2.P2	0,613	0,232	Valid
X2.P3	0,609	0,232	Valid
X2.P4	0,632	0,232	Valid
X2.P5	0,574	0,232	Valid
X2.P6	0,571	0,232	Valid
X2.P7	0,601	0,232	Valid
X2.P8	0,509	0,232	Valid
X2.P9	0,761	0,232	Valid
X2.P10	0,662	0,232	Valid

Sumber data: Hasil pengolahan data SPSS 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.6, diketahui bahwa hasil uji validitas untuk variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ nilai r tabel. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap item-item pertanyaan untuk variabel disiplin kerja juga dapat dinyatakan valid. Sebagaimana yang dikemukakan Sugiyono (2024:125), “indikasi dianggap sah jika t hitung $\geq t$ tabel, maka setiap item butir pertanyaan dinyatakan valid”. Adapun hasil pengujian variabel kinerja karyawan akan diuraikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 7
Hasil Perhitungan Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y.P1	0,665	0,232	Valid
Y.P2	0,660	0,232	Valid
Y.P3	0,656	0,232	Valid
Y.P4	0,708	0,232	Valid
Y.P5	0,660	0,232	Valid
Y.P6	0,716	0,232	Valid
Y.P7	0,418	0,232	Valid
Y.P8	0,325	0,232	Valid
Y.P9	0,690	0,232	Valid

Sumber data: Hasil pengolahan data SPSS 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.7, diketahui bahwa hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai r hitung > nilai r tabel. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap item-item pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan juga dapat dinyatakan valid. Seperti yang dikemukakan Sugiyono (2024:125), “indikasi dianggap sah jika t hitung \geq t tabel, maka setiap item butir pertanyaan dinyatakan valid”.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dilihat bahwa secara keseluruhan item-item pertanyaan untuk ketiga variabel menunjukkan hasil pengujian validitas yang valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.1.3. Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2024: 121), “instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berkali-kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan tetap memberikan hasil yang sama (konsisten)”. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS setelah data dinyatakan valid, pengujian reliabilitas

dilakukan dengan menggunakan koefisien *cronbach alpha*. Suatu instrument dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari batas yang ditentukan yaitu 0,6.

Tabel 4. 8
Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Ambang Batas	Keterangan
Motivasi (X1)	0,821	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,816	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,795	0,6	Reliabel

Sumber data: Hasil pengolahan data SPSS 2025

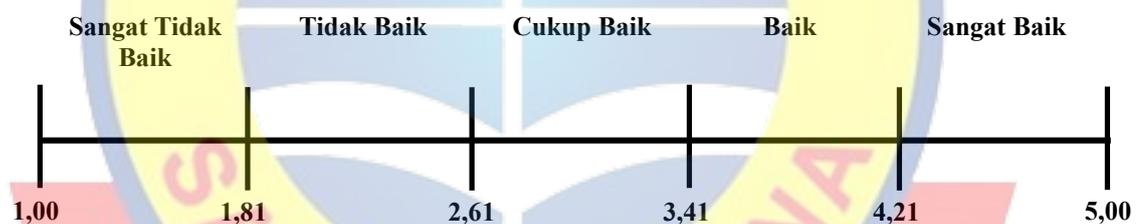
Berdasarkan hasil dari tabel 4.8, diketahui bahwa untuk variabel motivasi memiliki nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,821, selajutnya untuk variabel disiplin kerja memiliki nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,816, dan untuk variabel kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,795. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dilihat bahwa ketiga variabel memiliki nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,6. Hal tersebut menunjukkan bahwa instrumen untuk ketiga variabel tersebut memiliki hasil yang reliabel dan layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya. Sebagaimana yang dikemukakan Sugiyono (2024:130), “suatu instrument dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari batasan yang telah ditentukan yaitu 0,6”. Demikian instrumen atau kuesioner dalam penelitian ini termasuk instrumen yang andal atau konsisten.

4.1.4. Hasil Uji Deskriptif

Menurut Sugiono (2024:147), deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan

data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan variabel-variabel *dependen* dan *independen*. Analisis deskriptif yang digunakan pada penelitian ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah, yaitu Bagaimana tingkat motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung. Pengujian deskriptif ini dilakukan dengan kriteria penilaian menggunakan keriteria garis kontinum.

Kriteria penilaian:



Gambar 4. 1
Kriteria penilaian garis kontinum

4.1.4.1. Gambaran Umum Mengenai Variabel Motivasi (X1)

Tabel 4. 9

Tanggapan responden terhadap Variabel Motivasi kuesioner nomor 1

Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Gaji yang diterima tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup	Sangat Mencukupi	1	5	5	7%
	Mencukupi	2	15	30	21%
	Cukup Mencukupi	3	17	51	24%
	Tidak Mencukupi	4	24	96	33%
	Sangat Tidak Mencukupi	5	11	55	15%
	Jumlah			72	237
	Rata-rata			3,29	Cukup Baik

Sumber data: Hasil pengolahan data primer 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.9, diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan negatif terkait “gaji yang diterima tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup” dari 72 responden sebanyak 7% responden menyatakan sangat mencukupi, 21% responden menyatakan mencukupi, responden yang menyatakan cukup tidak mencukupi yaitu sebesar 24% responden, 33% responden menyatakan tidak mencukupi dan 15% responden menyatakan sangat tidak mencukupi. Berdasarkan uraian diatas nilai rata-rata tanggapan responden sebesar 3,29 yang termasuk kedalam kategori “cukup baik”. Dari tabel 4.9, dapat dilihat bahwa pernyataan gaji yang diterima tidak mencukupi merupakan jawaban yang terbanyak yaitu sebanyak 24 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih merasa bahwa gaji yang mereka terima masih belum sesuai dengan apa yang mereka kerjakan yang menunjukkan bahwa motivasi di perusahaan tersebut masih dirasa kurang. Menurut Handoko (2020:155), “gaji yang cukup dan sesuai dengan kebutuhan hidup merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan dan motivasi kerja karyawan”. Gaji yang dirasa belum dapat mencukupi kebutuhan hidup bisa berdampak terhadap ketidak puasan, rendahnya semangat dan dapat meningkatkan *turnover* atau pergantian karyawan.

Tabel 4. 10
Tanggapan responden terhadap Variabel Motivasi kuesioner nomor 2

Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Fasilitas yang disediakan cukup memadai untuk menunjang kenyamanan kerja	Sangat Memadai	5	9	45	13%
	Memadai	4	26	104	36%
	Cukup Memadai	3	21	63	29%
	Tidak Memadai	2	14	28	19%
	Sangat Tidak Memadai	1	2	2	3%
	Jumlah			72	242
	Rata-rata			3,36	Cukup Baik

Sumber data: Hasil pengolahan data primer 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.10, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan positif mengenai “fasilitas yang disediakan cukup memadai untuk menunjang kenyamanan kerja” dari 72 responden sebanyak 13% menyatakan bahwa fasilitas yang disediakan sangat memadai, 36% responden menyatakan memadai dan 29% responden juga mengatakan cukup memadai. Responden yang menyatakan bahwa fasilitas yang disediakan tidak memadai yaitu sebanyak 19 dan 3% menyatakan sangat tidak memadai. Berdasarkan uraian diatas nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 3,36 yang termasuk kedalam kategori “cukup baik”. Dari tabel 4.10 dapat terlihat bahwa responden yang menyatakan bahwa fasilitas yang disediakan sudah “memadai” merupakan jawaban yang paling banyak yaitu 26 responden. Hal ini menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan fisiologis yang mencakup fasilitas ditempat kerja sudah dapat terpenuhi. Menurut Robbins (2021:135), “fasilitas kerja yang memadai akan dapat meningkatkan motivasi karena dianggap mampu memberikan kenyamanan serta efisiensi dalam bekerja”. Namun, meskipun sudah termasuk kedalam kategori “cukup baik”, masih banyak responden yang menyatakan bahwa fasilitas yang

disediakan belum atau tidak memadai, hal ini menunjukkan masih perlunya evaluasi lebih lanjut untuk memastikan bahwa seluruh karyawan merasa difasilitasi secara optimal dan merata tanpa dibeda-bedakan.

Tabel 4. 11
Tanggapan responden terhadap Variabel Motivasi kuesioner nomor 3

Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Perusahaan selalu memberikan kepastian dalam status kerja	Sangat Setuju	5	11	55	15%
	Setuju	4	28	112	39%
	Cukup Setuju	3	17	51	24%
	Tidak Setuju	2	14	28	19%
	Sangat Tidak Setuju	1	2	2	3%
	Jumlah			72	246
	Rata-rata			3,4	Cukup Baik

Sumber data: hasil pengolahan data primer 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.11, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan positif terkait “Perusahaan selalu memberikan kepastian dalam status kerja” dari 72 responden, sebanyak 15% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 39% responden menyatakan setuju dan 24% responden juga menyatakan cukup setuju. Responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 19% dan 3% menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan uraian diatas nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 3,4 yang termasuk kedalam kategori “cukup baik”. Dari tabel 4.11 dapat terlihat bahwa responden yang menyatakan setuju mengenai kepastian dalam status kerja merupakan pernyataan yang paling banyak yaitu sebanyak 28 orang responden. Hal ini mencerminkan bahwa perusahaan sudah dapat memberikan kepastian dalam status bekerja kepada

para karyawannya, dimana kepastian dalam status kerja merupakan faktor yang penting dalam membentuk motivasi. Menurut Siahaan (2021:112), “kepastian dalam status kerja dapat memberikan rasa aman dan nyaman serta dapat mendorong karyawan agar dapat bekerja dengan lebih optimal dan menjaga komitmen kerja”. Namun, meskipun sudah menunjukkan kategori yang “cukup baik”, perusahaan harus masih meningkatkan kepastian dalam status kerja melalui komunikasi yang terbuka dan sistem kerja yang lebih jelas agar motivasi karyawan dapat lebih meningkat karena masih banyak karyawan yang menyatakan belum setuju mengenai kepastian status bekerjanya.

Tabel 4. 12
Tanggapan responden terhadap Variabel Motivasi kuesioner nomor 4

Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Perusahaan memberikan asuransi kesehatan yang memadai untuk semua karyawannya	Sangat Memadai	5	14	70	19%
	Memadai	4	11	44	15%
	Cukup Memadai	3	20	60	28%
	Tidak Memadai	2	17	34	24%
	Sangat Tidak Memadai	1	10	10	14%
	Jumlah			72	218
	Rata-rata			3,03	Cukup Baik

Sumber data: hasil pengolahan data primer 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.12, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan positif terkait ‘perusahaan memberikan asuransi Kesehatan yang memadai untuk karyawannya’ dari 72 responden, sebanyak 19% responden menyatakan bahwa asuransi yang disediakan sangat memadai, sebanyak 15% responden menyatakan memadai dan 28% responden menyatakan cukup memadai. Responden yang menyatakan bahwa asuransi yang disediakan tidak

memadai yaitu sebanyak 24% dan 14% menyatakan sangat tidak memadai. Berdasarkan uraian diatas nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 3,03 yang termasuk kedalam kategori “cukup baik”. Dari tabel 4.12 dapat terlihat bahwa responden yang menyatakan bahwa asuransi yang diberikan oleh perusahaan sudah “cukup memadai” merupakan pernyataan yang paling banyak yaitu sebanyak 20 orang responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan sudah merasa “cukup puas” terhadap jaminan kesehatan yang telah diberikan oleh perusahaan. Namun, masih ada sebagian karyawan yang menilai bahwa jaminan kesehatan yang diberikan belum memadai, hal ini menunjukkan bahwa perlu adanya evaluasi secara berkala mengenai program jaminan kesehatan yang diberikan agar merata dan mencakup seluruh karyawan secara adil. Menurut Sutrisno (2020: 113), “jaminan Kesehatan merupakan salah satu bentuk kompensasi secara tidak langsung yang dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan”. Tanpa adanya perlindungan mengenai jaminan kesehatan yang memadai karyawan akan merasa kurang diperhatikan terkait kesejahteraannya, yang pada akhirnya akan berdampak pada penurunan motivasi dan kinerjanya.

Tabel 4. 13
Tanggapan responden terhadap Variabel Motivasi kuesioner nomor 5

Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Tempat kerja yang memiliki resiko terhadap kesehatan dan keselamatan kerja	Sangat Beresiko	1	8	8	11%
	Beresiko	2	13	26	18%
	Cukup Beresiko	3	20	60	28%
	Tidak Beresiko	4	21	84	30%
	Sangat Tidak Beresiko	5	10	50	13%
	Jumlah			72	228
	Rata-rata			3,16	Cukup Baik

Sumber data: hasil pengolahan data primer 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.13, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan negatif terkait “tempat kerja yang memiliki resiko terhadap kesehatan dan keselamatan kerja” dari 72 responden, sebanyak 11% responden menyatakan tempat kerja sangat beresiko, 18% responden menyatakan beresiko dan 28% responden juga menyatakan cukup beresiko. Responden yang menyatakan bahwa tempat kerja tidak beresiko sebesar 30% dan 13% responden menyatakan sangat tidak beresiko. Berdasarkan uraian diatas nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 3,16 yang termasuk kedalam kategori “cukup baik”. Dari tabel 4.13 dapat terlihat bahwa responden yang menyatakan bahwa tempat kerja “tidak beresiko” terhadap kesehatan dan keselamatan merupakan jawaban yang paling banyak yaitu sebanyak 21 orang responden. Sebagian karyawan merasa bahwa tempat kerja mereka tidak beresiko yang membuat Sebagian karyawan merasa nyaman. Namun, Sebagian besar karyawan merasa bahwa tempat kerja mereka memiliki resiko yang tinggi, yang menunjukkan bahwa adanya tingkat kekhawatiran terhadap aspek kesehatan dan keselamatan yang cukup tinggi yang dirasakan oleh para karyawannya, dengan demikian perlu adanya perhatian yang lebih mengenai manajemen kesehatan kerja yang merupakan indikator terkait kebutuhan keamanan. Menurut Mangkunegara (2020: 89), “menyatakan bahwa lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan dapat mendorong semangat kerja para karyawan dan mengurangi kekhawatiran terkait keselamatan kerja, serta dapat meningkatkan motivasi dan kinerja para karyawan”. Tanpa adanya rasa aman karyawan akan terus merasakan kekhawatiran mengenai keselamatannya dalam bekerja.

Tabel 4. 14
Tanggapan responden terhadap Variabel Motivasi kuesioner nomor 6

Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)	
Kurang memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan	Sangat Baik	1	5	5	7%	
	Baik	2	15	30	21%	
	Cukup Baik	3	17	51	24%	
	Tidak Baik	4	24	96	33%	
	Sangat Tidak Baik	5	11	55	15%	
	Jumlah			72	237	100%
	Rata-rata				3,29	Cukup Baik

Sumber data: hasil pengolahan data primer 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.14, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan negatif terkait “kurang memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan” dari 72 responden, sebanyak 7% responden menyatakan memiliki hubungan yang sangat baik, 21% menyatakan baik dan 24% responden juga menyatakan cukup baik. Responden yang menyatakan memiliki hubungan tidak baik dengan rekan kerja sebesar 33% dan 15% lainnya menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan uraian diatas nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 3,29 yang termasuk kedalam kategori “cukup baik”. Dari tabel 4.14 dapat terlihat bahwa responden yang menyatakan memiliki hubungan yang tidak baik merupakan jawaban paling tinggi yaitu sebanyak 24 orang responden, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar karyawan dilingkungan kerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung bagi sebagian karyawan masih merasa memiliki hubungan yang tidak baik dengan sesama rekan kerja. Menurut Wibowo (2021:135), “hubungan antar pegawai yang baik di tempat kerja akan memperkuat hubungan kerja yang sehat, meningkatkan kepercayaan terhadap rekan kerja, dan memperkuat rasa semangat kerjasama tim”. Hubungan yang baik dengan rekan

kerja dan atasan merupakan hal yang paling penting dalam meningkatkan motivasi kerja para pegawai. Oleh sebab itu, diperlukannya dorongan komunikasi yang terbuka, kerjasama tim dan peningkatan budaya kerja yang sehat, saling menghargai agar dapat tercipta kualitas hubungan kerja antar karyawan yang baik yang dapat dirasakan secara menyeluruh.

Tabel 4. 15
Tanggapan responden terhadap Variabel Motivasi kuesioner nomor 7

Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Mendapatkan dukungan dari tim dan atasan	Sangat Setuju	1	7	7	10%
	Setuju	2	7	14	8%
	Cukup Setuju	3	18	54	25%
	Tidak Setuju	4	27	108	38%
	Sangat Tidak Setuju	5	13	65	18%
	Jumlah			72	248
	Rata-rata			3,40	Cukup Baik

Sumber data: hasil pengolahan data primer 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.15, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan negatif terkait “Merasa kurang mendapatkan dukungan dari tim dan atasan” dari 72 responden, sebanyak 10% responden menyatakan sangat setuju, 8% responden menyatakan setuju dan 25 responden juga menyatakan cukup setuju. Responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 38% dan 18% lainnya menyatakan sangat tidak setuju terkait kurangnya dukungan dari tim dan atasan. Berdasarkan uraian diatas nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 3,40 yang termasuk kedalam kategori “cukup baik”. Dari tabel 4.15 dapat dilihat bahwa karyawan yang menyatakan tidak setuju mengenai kurangnya dukungan dari tim dan atasan merupakan jawaban yang paling tinggi yaitu sebanyak 27 orang responden, yang dimana hal ini menunjukkan bahwa dukungan

yang diberikan sudah baik, namun terlihat bahwa masih banyak karyawan yang belum cukup merasa mendapatkan dukungan dari tim dan atasannya. Dalam hal ini sangat diperlukan perhatian yang cukup, dalam hal komunikasi dan kerjasama antar tim serta memperhatikan hubungan antara atasan dan bawahan sehingga rasa saling mendukung dapat dirasakan secara menyeluruh oleh semua karyawan. Menurut Siagian (2020:97), “dukungan dari tim dan atasan memiliki peranan yang sangat penting dalam membuat kondisi kerja yang kondusif serta dapat memperkuat peningkatan motivasi dan loyalitas karyawan”. Karyawan yang merasa mendapatkan dukungan mereka akan lebih percaya diri dan lebih siap dalam menjalankan tugasnya,

Tabel 4. 16
Tanggapan responden terhadap Variabel Motivasi kuesioner nomor 8

Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Memiliki rasa antusiasme untuk terlibat dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh perusahaan	Sangat Setuju	5	14	70	19%
	Setuju	4	11	44	15%
	Cukup Setuju	3	20	60	28%
	Tidak Setuju	2	17	34	24%
	Sangat Tidak Setuju	1	10	10	14%
	Jumlah			72	218
	Rata-rata			3,03	Cukup Baik

Sumber data: hasil pengolahan data primer 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.16, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan positif terkait “memiliki rasa antusiasme untuk terlibat dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh perusahaan” dari 72 responden, sebanyak 19% menyatakan sangat setuju, 15% menyatakan setuju dan 28% juga menyatakan cukup setuju, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 24%

dan 14% menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan uraian diatas nilai rata-rata tanggapan responden sebesar 3,03 yang termasuk kedalam kategori “cukup baik”. Dari tabel 4.16 dapat terlihat bahwa responden yang menyatakan cukup setuju terhadap rasa antusiasme dalam mengikuti kegiatan meruparakan jawaban yang paling tinggi yaitu sebanyak 20 orang responden, hal ini menunjukkan bahwa secara umum motivasi dan semangat atau antusias para karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung dalam mengikuti setiap kegiatan yang diselenggarakan sudah cukup baik, namun masih terdapat karyawan yang masih kurang antusias dalam mengikuti kegiatan yang diselenggarakan hal ini perlu menjadi evaluasi agar dapat menarik atau membuat semua karyawan merasa termotivasi untuk dapat terlibat dalam setiap kegiatan yang diselenggarakan. Menurut Sutrisno (2020:115), “rasa antusiasme karyawan dalam mengikuti setiap kegiatan yang diselenggarakan dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis serta dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan”.

Tabel 4. 17
Tanggapan responden terhadap Variabel Motivasi kuesioner nomor 9

Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Merasa kurang mendapatkan kepercayaan dan penghargaan dari atasan setiap menjalankan tugas	Sangat Setuju	1	5	5	7%
	Setuju	2	20	40	29%
	Cukup Setuju	3	10	30	14%
	Tidak Setuju	4	25	100	33%
	Sangat Tidak Setuju	5	12	60	17%
	Jumlah			72	235
	Rata-rata			3,26	Cukup Baik

Sumber data: hasil pengolahan data primer 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.17, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan negatif terkait “merasa kurang mendapatkan

kepercayaan dan penghargaan dari atasan setiap menjalankan tugas” dari 72 responden, sebanyak 7% responden menyatakan sangat setuju, 29% responden menyatakan setuju dan 14% responden menyatakan cukup setuju, sedangkan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 33% dan 17% menyatakan sangat tidak setuju, dengan nilai rata-rata tanggapan responden sebesar 3,26 yang termasuk kedalam kategori “cukup baik”. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan tidak setuju terkait kurangnya kepercayaan dan penghargaan yang diberikan merupakan jawaban yang paling banyak, hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa cukup puas terhadap penghargaan yang diberikan, namun sebagian besar karyawan merasa belum puas dengan mengenai kepercayaan dan penghargaan atas hasil kerja yang diberikan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan pemberian reward atau penghargaan atas hasil yang telah dikerjakan agar karyawan merasa dihargai dan diapresiasi atas tugas yang telah mereka selesaikan. Menurut Siahaan (2021: 78), “kepercayaan dan apresiasi yang diberikan oleh atasan merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan untuk dapat bekerja dengan optimal dan merasa dihargai atas apa yang telah mereka kerjakam”. Kurangnya penghargaan dan rasa kepercayaan dari atasan dapat berpengaruh terhadap tingkat kinerja dan menurunkan semangat serta motivasi kerja karyawan.

Tabel 4. 18
Tanggapan responden terhadap Variabel Motivasi kuesioner nomor 10

Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Tidak terlihat adanya peluang untuk promosi kenaikan jabatan dalam bekerja	Sangat Setuju	1	6	6	9%
	Setuju	2	13	26	18%
	Cukup Setuju	3	19	57	26%
	Tidak Setuju	4	21	84	29%
	Sangat Tidak Setuju	5	13	65	18%
	Jumlah			72	238
	Rata-rata			3,30	Cukup Baik

Sumber data: hasil pengolahan data primer 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.18, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan negatif terkait “tidak terlihat adanya peluang untuk promosi kenaikan jabatan dan bekerja” dari 72 responden, sebanyak 9% menyatakan sangat setuju, 18% responden menyatakan setuju dan 26% responden menyatakan cukup setuju dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 29% dan 18% menyatakan sangat tidak setuju, dengan demikian nilai rata-rata tanggapan responden sebesar 3,30 yang termasuk kedalam kategori “cukup baik”. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pernyataan tidak setuju mengenai tidak adanya peluang promosi kenaikan jabatan merupakan jawaban paling tinggi yaitu sebanyak 21 orang responden. Namun, sebagian besar responden menyatakan setuju dan cukup setuju mengenai tidak adanya peluang untuk promosi kenaikan jabatan. Hal ini menunjukkan bahwa terjadinya keraguan atau ketidak jelasan mengenai sistem promosi dilingkungan kerja yang menjadi faktor penghambat motivasi kerja. Menurut Sutrisno (2020:114), “karyawan akan merasa lebih termotivasi apabila perusahaan memberikan kesempatan yang terbuka dan jelas mengenai promosi jabatan dan pengembangan karier, karena hal tersebut merupakan

faktor penting yang dapat berpengaruh dalam pemberian motivasi”. Oleh sebab itu, perlu dilakukannya evaluasi mengenai peningkatan transparansi dan keadilan dalam sistem promosi jabatan agar dapat berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara menyeluruh.

Tabel 4. 19
Tanggapan responden terhadap Variabel Motivasi kuesioner nomor 11

Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Terlihat adanya peluang untuk pengembangan karir dan meningkatkan kemampuan diri	Sangat Setuju	5	6	30	9%
	Setuju	4	23	92	32%
	Cukup Setuju	3	19	57	26%
	Tidak Setuju	2	16	32	22%
	Sangat Tidak Setuju	1	8	8	11%
	Jumlah			72	219
	Rata-rata			3,04	Cukup Baik

Sumber data: hasil pengolahan data primer 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.19, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan positif terkait “terlihat adanya peluang untuk pengembangan karir dan meningkatkan kemampuan diri” dari 72 responden, sebanyak 9% responden menyatakan sangat setuju, 32% responden menyatakan setuju dan 26% responden menyatakan cukup setuju, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 22% dan 11% menyatakan sangat tidak setuju, dengan demikian nilai rata-rata tanggapan responden sebesar 3,04 yang termasuk kedalam kategori “cukup baik”. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab setuju terkait adanya peluang pengembangan karir merupakan jawaban paling tinggi yaitu sebanyak 23 orang responden yang menunjukkan bahwa karyawan cukup puas terhadap perhatian perusahaan dalam

meningkatkan dan mengembangkan kemampuan karir karyawannya. Walaupun masuk kedalam kategori cukup baik dan sebagian besar karyawan sudah merasa cukup puas, tapi sebagian karyawan masih merasa belum mendapatkan cukup kesempatan dalam hal pengembangan karir dan hal ini masih perlu mejadi perhatian dalam meningkatkan program-program pengembangan karir agar dapat dirasakan secara menyeluruh dan adil oleh semua karyawan. Menurut Putri (2022:134), “peluang pengembangan karir yag transparan akan dapat meningkatkan motivasi karyawan, karena mereka akan merasa bahwa organisasi bisa menghargai potensi dan kontribusinya”.

Tabel 4. 20
Tanggapan responden terhadap Variabel Motivasi kuesioner nomor 12

Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Mendapatkan kebebasan untuk berinovasi dan mengambil keputusan	Sangat Setuju	5	14	70	19%
	Setuju	4	11	44	15%
	Cukup Setuju	3	20	60	28%
	Tidak Setuju	2	17	34	24%
	Sangat Tidak Setuju	1	10	10	14%
	Jumlah			72	218
	Rata-rata			3,03	Cukup Baik

Sumber data: hasil pengolahan data primer 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.20, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan positif terkait “mendapatkan kebebasan untuk berinovasi dan mengambil keputusan” dari 72 responden, sebanyak 19% menyatakan sangat setuju, 15% responden menyatakan setuju dan 28% responden juga menyatakan cukup setuju, sedangkan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 24% dan 14% menyatakan sangat tidak setuju, dengan demikian nilai

rata-rata tanggapan responden sebesar 3,03 yang termasuk kedalam kategori “cukup baik”. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab cukup setuju terkait kebebasan berinovasi dan mengambil keputusan merupakan jawaban paling tinggi yaitu sebanyak 20 orang responden, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan dan atasan memberikan ruang dan kepercayaan kepada karyawan untuk dapat berpikir kreatif dan berperan aktif dalam pengambilan keputusan. Namun, meski tergolong cukup baik masih banyak karyawan yang merasa belum cukup puas mengenai kebebasan dalam berinovasi, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan harus terus meningkatkan budaya kerja yang dapat mendorong inisiatif, kreativitas dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Menurut Wibowo (2021:121), “lingkungan kerja yang dapat memberikan ruang untuk menyampaikan ide dan gagasan dalam pengambilan keputusan akan dapat meningkatkan keterlibatan dan rasa percaya diri para karyawan”.

Tabel 4. 21
Rekap Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi

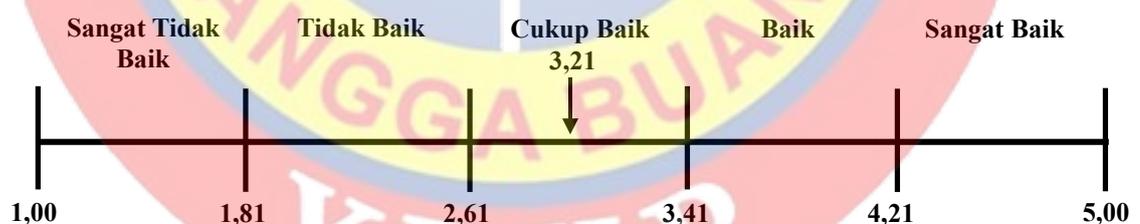
No	Pertanyaan	Skor	Rata-rata	Kategori
1.	Gaji yang diterima tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup	237	3,29	Cukup Baik
2.	Fasilitas yang disediakan cukup memadai untuk menunjang kenyamanan kerja	242	3,36	Cukup Baik
3.	Perusahaan selalu memberikan kepastian dalam bekerja	248	3,4	Cukup Baik
4.	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan yang memadai untuk semua karyawannya	218	3,03	Cukup Baik
5.	Tempat kerja yang memiliki resiko terhadap Kesehatan dan keselamatan kerja	228	3,16	Cukup baik

6.	Kurang memiliki hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan	237	3,29	Cukup Baik
7.	Mendapatkan dukungan dari tim dan atasan	248	3,4	Cukup Baik
8.	Memiliki rasa antusiasme untuk terlibat dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh Perusahaan	218	3,03	Cukup Baik
9.	Merasa kurang mendapatkan kepercayaan dan penghargaan dari atasan setiap menjalankan tugas	235	3,26	Cukup Baik
10.	Tidak terlihat adanya peluang untuk promosi kenaikan jabatan dalam bekerja	238	3,30	Cukup Baik
11.	Terlihat adanya peluang untuk pengembangan karir dan meningkatkan kemampuan diri	219	3,04	Cukup Baik
12.	Mendapatkan kebebasan untuk berinovasi dan mengambil keputusan	218	3,03	Cukup Baik
Total		2.786	38,52	Cukup Baik
Rata-rata			3,21	Cukup Baik

Sumber data: hasil pengolahan data primer 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.21, dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel motivasi (X1) dengan total 12 pertanyaan yang berbeda, menunjukkan hasil skor untuk semua pertanyaan sebesar 2.779 dan total rata-rata sebesar 3,21 yang termasuk kedalam kategori “cukup baik”. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden merasa cukup baik yang mencerminkan bahwa perusahaan telah cukup berhasil dalam menciptakan lingkungan kerja yang memberikan kepastian status bekerja dan mendukung pemberian motivasi kepada karyawan. Namun, masih terdapat aspek yang perlu ditingkatkan seperti aspek mengenai pemberian asuransi kerja yang memiliki nilai rata-rata rendah yaitu 3,03, yang berarti bahwa masih banyak karyawan yang merasa bahwa asuransi kerja yang disediakan belum cukup baik untuk menjamin kesehatan karyawan. Selanjutnya, keterlibatan atau antusiasme karyawan dengan

nilai rata-rata rendah yaitu 3,03, dimana para karyawan masih merasa kurang antusias untuk terlibat dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan ditempat kerja. Serta aspek kebebasan dalam berinovasi dan mengambil keputusan dengan nilai rata-rata rendah yaitu sebesar 3,03, hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum merasa puas dengan keterlibatan mereka dalam mengemukakan ide dan gagasan mereka dalam pengambilan keputusan. Menurut Robbins (2021:145), “Motivasi yang optimal tidak hanya dibangun dari faktor finansial, tetapi dari berbagai faktor seperti jaminan kesehatan, keterlibatan karyawan, kebebasan dalam berinovasi, serta peluang untuk tumbuh dalam suatu organisasi”. Oleh karena itu, perusahaan perlu adanya perhatian lebih dan peningkatan terhadap aspek-aspek yang dinilai masih kurang baik, seperti meningkatkan jaminan kesehatan, komunikasi yang baik, dan keterbukaan mengenai penerimaan pendapat dari karyawan agar tingkat motivasi dapat meningkat secara menyeluruh.



4.1.4.2. Gambaran Umum Mengenai Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4. 22
Tanggapan responden terhadap Variabel Disiplin Kerja Kuesioner nomor 1

Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Selalu mengikuti kebijakan dan mematuhi prosedur yang berlaku ditempat kerja	Sangat Setuju	5	6	30	9%
	Setuju	4	23	92	32%
	Cukup Setuju	3	19	57	26%
	Tidak Setuju	2	16	32	22%
	Sangat Tidak Setuju	1	8	8	11%
	Jumlah			72	219
	Rata-rata			3,04	Cukup Baik

Sumber data: hasil pengolahan data primer 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.22, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan positif terkait “selalu mengikuti kebijakan dan mematuhi prosedur yang berlaku ditempat kerja” dari 72 responden, 9% responden menyatakan sangat setuju, 32% responden menyatakan setuju dan 26% responden juga menyatakan cukup setuju, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 22% dan 11% menyatakan sangat tidak setuju, dengan demikian nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 3,04 yang termasuk kedalam kategori “cukup baik”. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab setuju merupakan jawaban yang paling tinggi yaitu sebanyak 23 orang responden, hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan selalu mengikuti kebijakan dan mematuhi prosedur yang berlaku. Namun, masih banyak karyawan yang menyatakan tidak setuju hal ini berarti masih terdapat karyawan yang belum disiplin atau masih melanggar peraturan yang ada dan meskipun secara umum tingkat kedisiplinan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung sudah

cukup baik, tetapi masih diperlukan peningkatam mengenai kedisiplinan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Mneurut Sutrisno (2020:890, “kedisiplinan dalam mengikuti kebijakan dan prosedur yang ada merupakan bentuk kesediaan dan kesadaran seseorang yang mencerminkan tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan yang sangat berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi”. Oleh karena itu, perusahaan harus terus meningkatkan kedisiplinan karyawan dengan pemberian contoh yang baik dari pimpinan sebagai *role model* atau seseorang yang menjadi contoh.

Tabel 4. 23
Tanggapan responden terhadap Variabel Disiplin Kerja Kuesioner nomor 2

Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam bekerja	Sangat Setuju	5	14	70	19%
	Setuju	4	11	44	15%
	Cukup Setuju	3	20	60	28%
	Tidak Setuju	2	17	34	24%
	Sangat Tidak Setuju	1	10	10	14%
	Jumlah			72	218
	Rata-rata			3,03	Cukup Baik

Sumber data: hasil pengolahan data primer 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.23, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan positif terkait “selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam bekerja” dari 72 responden, 19% responden menyatakan sangat setuju, 15% responden menyatakan setuju, dan 28 responden juga menyatakan cukup setuju, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 24% dan 14% menyatakan sangat tidak setuju, dengam demikian nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 3,03 yang termasuk kedalam kategori “cukup

baik”. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang mneyatakan cukup setuju merupakan jawaban yang paling tinggi yaitu sebanyak 20 orang responden, hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung sudah menunjukkan kedisiplinan yang cukup baik, meskipun sudah menunjukkan tingkat kepatuhan yang cukup baik namun masih banyak karyawan menyatakan tidak setuju yang berarti masih banyak karyawan yang belum memahami pentingnya menaati peraturan. Menurut Siagian (2021:102), “karyawan yang dapat menaati peraturan merupakan bentuk kedisiplinan terkait pengendalian diri yang mencerminkan kontribusi seseorang dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien”. Oleh karena itu, perusahaan perlu lebih meningkatkan pemahaman karyawan mengenai pentingnya mematuhi dan menaati peraturan dalam sebuah organisasi.

Tabel 4. 24
Tanggapan responden terhadap Variabel Disiplin Kerja Kuesioner nomor 3

Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Selalu mengambil keputusan tanpa mempertimbangkan tugas dan wewenang	Sangat Setuju	1	4	4	6%
	Setuju	2	18	36	25%
	Cukup Setuju	3	22	66	30%
	Tidak Setuju	4	13	52	18%
	Sangat Tidak Setuju	5	15	75	21%
	Jumlah			72	233
	Rata-rata			3,24	Cukup Baik

Sumber data: hasil pengolahan data primer 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.24, dapat diketahui bahwa tanggapan response mengenai pertanyaan negatif terkait “selalu mengambil keputusan tanpa mempertimbangkan tugas dan wewenang” dari 72 responden, 6% responden

menyatakan sangat setuju, 25% responden menyatakan setuju dan 30% responden juga menyatakan cukup setuju, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 18% dan 21% responden menyatakan sangat tidak setuju, dengan demikian nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 3,24 yang termasuk kedalam kategori “cukup baik”. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan cukup setuju merupakan jawaban yang paling tinggi yaitu sebanyak 22 orang responden, hal ini menunjukan bahwa sebagian besar karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung selalu mengambil keputusan dengan tidak mempertimbangkan batasan tugas dan wewenang yang dapat menyebabkan tumpeng tindih tanggungjawab, dimana hal ini dapat dipengaruhi oleh ketidakpuasan karyawan mengenai tingkat kebebasan dalam berinovasi dan mengambil keputusan sehingga membuat mereka berani mengambil keputusan tanpa melihat batasan tugas dan wewenangnya. Menurut Mangkunegara (2020:112), “kesadaran dalam bertindak sesuai fungsi, tugas dan wewenang yang dimiliki merupakan salah satu ciri kedisiplinan yang tinggi dan mencerminkan sejauh mana seorang karyawan mampu menaati norma dan nilai organisasi dalam aspek tanggung jawab pengambilan keputusan”. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan pemahaman karyawan mengenai peran dan batasan kerja masing-masing serta pentingnya diadakan pengawasan dan pelatihan terkait etika kerja.

Tabel 4. 25
Tanggapan responden terhadap Variabel Disiplin Kerja Kuesioner nomor 4

Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Sering menunda-nunda tugas yang telah menjadi tanggung jawab	Sangat jarang	1	10	10	14%
	jarang	2	13	26	18%
	Cukup Jarang	3	21	63	29%
	Tidak Jarang	4	23	92	32%
	Sangat Tidak Jarang	5	5	25	7%
	Jumlah			72	216
	Rata-rata			3,0	Cukup Baik

Sumber dat: hasil pengolahan data primer 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.25, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan negatif terkait “sering menunda-nunda tugas yang telah menjadi tanggung jawab” dari 72 responden, 14% responden menyatakan sangat jarang, 18% responden menyatakan jarang dan 29% responden juga menyatakan cukup jarang, responden yang menyatakan tidak jarang sebesar 32% dan 7% menyatakan sangat tidak jarang, dengan demikian nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 3,0 yang termasuk kedalam kategori “cukup baik”. Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan tidak jarang merupakan jawaban yang paling tinggi yaitu sebanyak 23 orang responden, Hal ini menunjukkan adanya tingkat kedisiplinan yang kurang baik, dimana sebagian besar karyawan menyatakan tidak jarang yang berarti masih sering menunda-nunda tugas dan tanggung jawabnya, yang tentu menjadi perhatian yang cukup serius bagi manajemen karena karyawan yang sering menunda-nunda tugas dapat menghambat alur kerja organisasi dan menurunkan tingkat kinerja. Menurut Hasibuan (2021:194), “karyawan yang menaati peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi, termasuk dalam hal ketepatan waktu dan tidak menunda-nunda

pekerjaan yang telah menjadi tugasnya dapat mencerminkan kesadaran dan kemauan seseorang dalam menunjukkan kedisiplinan yang baik”. Oleh karena itu, diperlukan pembinaan dan evaluasi kinerja yang lebih tegas dan terukur dalam suatu organisasi, agar dapat meningkatkan budaya kerja yang lebih disiplin dan terbentuk secara konsisten.

Tabel 4. 26
Tanggapan responden terhadap Variabel Disiplin Kerja Kuesioner nomor 5

Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Tidak pernah mengecek ulang pekerjaan yang sudah diselesaikan yang membuat terjadinya kelalaian	Sangat Setuju	1	17	17	23%
	Setuju	2	15	30	21%
	Cukup Setuju	3	16	48	22%
	Tidak Setuju	4	12	48	17%
	Sangat Tidak Setuju	5	12	60	17%
	Jumlah			72	203
	Rata-rata			2,81	Cukup Baik

Sumber data: hasil pengolahan data primer 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.26, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan negatif terkait “tidak pernah mengecek ulang pekerjaan yang telah diselesaikan yang membuat terjadinya kelalaian” dari 72 responden, 23% responden menyatakan sangat setuju, 21% responden menyatakan setuju dan 22% responden juga menyatakan cukup setuju, responden yang menyatakan tidak setuju sebesar 17% dan 17% lainnya menyatakan sangat tidak setuju, dengan demikian nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 2,81 yang termasuk kedalam kategori “cukup baik”. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju merupakan jawaban yang paling tinggi yaitu sebanyak 17 orang responden, hal ini menunjukkan bahwa banyak karyawan yang tidak pernah mengecek ulang pekerjaan yang mereka kerjakan,

yang berarti tingkat kedisiplinan terkait tingkat keteletian kerja belum optimal dan menyebabkan kelalaian dalam bekerja. Menurut Rivai (2020: 101), “kedisiplinan tidak hanya mencakup mengenai peraturan, tetapi kedisiplinan juga mencakup mengenai ketaatan terhadap prosedur kerja serta ketekunan dan ketelitian dalam menjalankan tugas, agar dapat meminimalisir kesalahan dan meningkatkan tingkat kinerja”. Oleh karena itu, diperlukan adanya perhatian yang lebih terkait kesadaran karyawan dalam hal mengevaluasi hasil kerja yang telah diselesaikannya.

Tabel 4. 27
Tanggapan responden terhadap Variabel Disiplin Kerja Kuesioner nomor 6

Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Menghargai waktu kerja dengan tidak melakukan aktivitas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja	Sangat Setuju	5	9	45	13%
	Setuju	4	22	88	31%
	Cukup Setuju	3	27	81	37%
	Tidak Setuju	2	10	20	14%
	Sangat Tidak Setuju	1	4	4	5%
	Jumlah			72	238
	Rata-rata			3,31	Cukup Baik

Sumber data: hasil pengolahan data primer 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.27, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan positif terkait “menghargai waktu dengan tidak melakukan aktivitas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja” dari 72 responden, 13% responden menyatakan sangat setuju, 31% responden menyatakan setuju dan 37% responden juga menyatakan cukup setuju, responden yang menyatakan tidak setuju sebesar 14% dan 5% menyatakan sangat tidak setuju, dengan demikian nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 3,31 yang termasuk kedalam kategori “cukup baik”. Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat

bahwa responden yang menyatakan cukup setuju merupakan jawaban yang paling tinggi yaitu sebanyak 27 orang responden, hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan sudah dapat menghargai waktu kerja dengan baik dengan tidak melakukan aktivitas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja. Namun, sebagian karyawan juga menyatakan tidak setuju yang berarti ada sebagian karyawan yang masih belum optimal dalam menggunakan dan memanfaatkan waktu kerja secara penuh. Menurut Hasibuan (2021:189) “bagian penting dari kedisiplinan yaitu dengan menghargai waktu kerja dan menggunakannya secara produktif yang akan berdampak pada efektivitas dan efisiensi suatu organisasi”. Oleh karena itu, perlu adanya pengawasan yang lebih intensif serta meningkatkan budaya kerja dan kedisiplinan yang telah ditetapkan.

Tabel 4. 28
Tanggapan responden terhadap Variabel Disiplin Kerja Kuesioner nomor 7

Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Selalu datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang berlaku	Sangat Setuju	5	12	60	17%
	Setuju	4	20	80	28%
	Cukup Setuju	3	24	72	33%
	Tidak Setuju	2	10	20	14%
	Sangat Tidak Setuju	1	6	6	8%
	Jumlah			72	238
	Rata-rata			3,31	Cukup Baik

Sumber data: hasil pengolahan data primer 2025

Bedasarkan hasil dari tabel 4.28, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan positif terkait “selalu datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan jam kerja” dari 72 responden, 17% responden menyatakan sangat setuju, 28% responden menyatakan setuju dan 33% responden juga

menyatakan cukup setuju, responden yang menyatakan tidak setuju sebesar 14% dan 8% menyatakan sangat tidak setuju, dengan demikian nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 3,31 yang termasuk kedalam kategori “cukup baik”. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan cukup setuju merupakan jawaban yang pang tinggi yaitu sebanyak 24 orang responden, hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan mengenai waktu sudah cukup baik dengan datang dan pulang tepat waktu. Namun, meskipun sudah cukup baik tapi sebagian responden masih menyatakan belum dapat disiplin terkait waktu dengan masih datang dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja. Menurut Wibowo (2020: 90), “kedisiplinan mengenai ketepatan waktu sangat penting dalam suatu organisasi karena mencerminkan etika kerja yang tinggi dan tanggung jawab individu terhadap tugasnya, ketepatan waktu sangat mempengaruhi kinerja dan produktivitas organisasi secara menyeluruh”. Oleh karena itu, diperlukannya pengawasan dan pemberian motivasi dengan memberikan *reward* atau *punishment* untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan mengenai ketepatan waktu.

Tabel 4. 29

Tanggapan responden terhadap Variabel Disiplin Kerja Kuesioner nomor 8

Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Sering terlambat dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan	Sangat Jarang	1	6	6	8%
	Jarang	2	21	42	29%
	Cukup Jarang	3	16	48	22%
	Tidak Jarang	4	19	76	26%
	Sangat Tidak Jarang	5	10	50	14%
	Jumlah			72	222
	Rata-rata			3,08	Cukup Baik

Sumber data: hasil pengolahan data primer 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.29, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan negatif terkait “sering terlambat dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan” dari 72 responden, 8% responden menyatakan sangat jarang, 29% responden menyatakan jarang dan 22% responden juga menyatakan cukup jarang, responden yang menyatakan tidak jarang sebanyak 26% dan 14% responden menyatakan sangat tidak jarang, dengan demikian nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 3,08 yang termasuk kedalam kategori “cukup baik”. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat jarang atau tidak sering merupakan jawaban yang paling tinggi yaitu sebanyak 21 orang responden, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan sudah cukup baik dalam aspek ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Namun, Sebagian besar karyawan masih mengalami kendala dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu yang menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan mereka. Menurut Rivai (2020:212), “indikator utama kedisiplinan adalah ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, karena ketepatan waktu dapat berpengaruh terhadap efisiensi dan kinerja. Keterlambatan yang berulang dapat mencerminkan kelemahan terkait kedisiplinan dan motivasi kerja karyawan”. Oleh karena itu, diperlukan adanya pemberian pelatihan mengenai manajemen waktu serta system pengawasan dan evaluasi yang konsisten untuk meningkatkan kedisiplinan dan komitmen karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tabel 4. 30
Tanggapan responden terhadap Variabel Disiplin Kerja Kuesioner nomor 9

Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Menjaga sopan santun ketika berada dilingkungan kerja dan selalu bersikap profesional saat bekerja	Sangat Setuju	5	12	60	17%
	Setuju	4	20	80	28%
	Cukup Setuju	3	18	54	25%
	Tidak Setuju	2	16	32	22%
	Sangat Tidak Setuju	1	6	6	8%
	Jumlah			72	232
	Rata-rata			3,22	Cukup Baik

Sumber data: hasil pengolahan data primer 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.30, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan positif terkait “menjaga sopan santun ketika berada dilingkungan kerja dan selalu bersikap profesional saat bekerja” dari 72 responden, 17% responden menyatakan sangat setuju, 28% responden menyatakan setuju dan 25% responden menyatakan cukup setuju, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 22% dan 8% lainnya menyatakan sangat tidak setuju, dengan demikian nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 3,22 yang termasuk kedalam kategori “cukup baik”. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan setuju merupakan jawaban yang paling tinggi yaitu sebanyak 20 orang responden, hal ini menunjukkan bahwa adanya kesadaran individu dalam menjaga etika prilaku dan komunikasi profesional selama bekerja. Namun, sebagian karyawan menyatakan masih belum dapat menunjukkan penerapan sikap yang sesuai dengan nilai-nilai profesionalisme dan etika kerja dilingkungan kerja. Menurut Mangkunegara (2021:78), “kemampuan menjaga etika, sopan santun dan bersikap profesional dan lingkungan kerja merupakan indikator penting dalam kedisiplinan, sikap profesional dapat menentukan kualitas hubungan karyawan

dengan lingkungan kerja”. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat menanamkan budaya organisasi yang positif melalui pelatihan mengenai etika kerja dan komunikasi yang efektif.

Tabel 4. 31
Tanggapan responden terhadap Variabel Disiplin Kerja Kuesioner nomor 10

Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja untuk menghindari konflik	Sangat Setuju	5	11	55	15%
	Setuju	4	20	80	28%
	Cukup Setuju	3	25	75	35%
	Tidak Setuju	2	10	20	14%
	Sangat Tidak Setuju	1	6	6	8%
	Jumlah			72	236
	Rata-rata			3,28	Cukup Baik

Sumber data: hasil pengolahan data primer 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.31, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan positif terkait “menjaga hubungan baik dengan rekan kerja untuk menghindari konflik” dari 72 responde, 15% responden menyatakan sangat setuju, 28% responden menyatakan setuju dan 35% responden menyatakan cukup setuju, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 14% dan 8% lainnya menyatakan sangat tidak setuju, dengan demikian nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 3,28 yang termasuk kedalam kategori “cukup baik”. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan cukup setuju merupakan jawaban yang paling tinggi yaitu sebanyak 25 orang responden, hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan sudah memahami pentingnya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, sehingga dapat meminimalisir terjadinya konflik dalam lingkungan kerja. Namun, masih terdapat

sebagian karyawan merasa bahwa potensi konflik masih dapat terjadi dilingkungan kerja karena adanya hubungan kerja yang kurang harmonis. Menurut Sopiah (2020:115), “bagian penting dalam kedisiplinan adalah menjaga hubungan yang baik dan harmonis untuk menghindari terjadinya konflik dalam suatu organisasi, lingkungan kerja yang kondusif hanya dapat tercipta apabila terdapat komunikasi yang terbuka, saling menghargai dan jalinan kerjasama yang baik antar karyawan”. Oleh karena itu, perlu adanya dorongan dari perusahaan dalam upaya peningkatan kerjasama melalui pelatihan interpersonal, penguatan budaya organisasi dan manajemen konflik sehingga meminimalisir terjadinya konflik dan hubungan yang kurang harmonis.

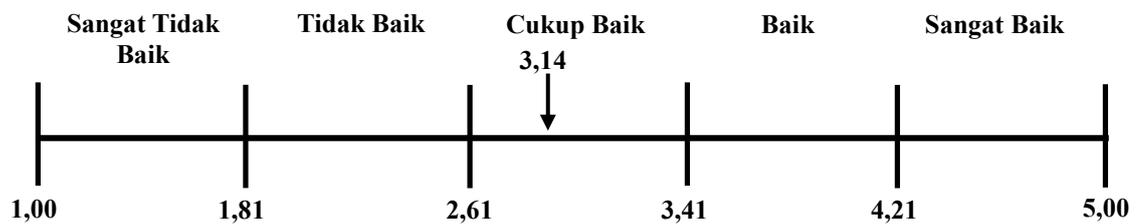
Tabel 4. 32
Rekap Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Skor	Rata-rata	Kategori
1.	mengikuti kebijakan dan mematuhi prosedur yang berlaku ditempat kerja	219	3,04	Cukup Baik
2.	Selalu menaati peraturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan dalam bekerja	218	3,03	Cukup Baik
3.	Selalu mengambil keputusan tanpa mempertimbang kan tugas dan wewenang	233	3,24	Cukup Baik
4.	Sering menunda-nunda tugas yang telah menjadi tanggung jawab	216	3	Cukup Baik
5.	Tidak pernah mengecek ulang pekerjaan yang sudah diselesaikan yang membuat terjadinya kelalain	203	2,81	Cukup baik
6.	Menghargai waktu kerja dengan tidak melakukan aktivitas tang tidak berhubungan dengan pekerjaan	238	3,31	Cukup Baik
7.	Selalu datang daan pulang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang berlaku	238	3,31	Cukup Baik

8.	Sering terlambat dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan	222	3,08	Cukup Baik
9.	Menjaga sopan santun Ketika berada dilingkungan kerja dan selalu bersikap professional saat bekerja	232	3,32	Cukup Baik
10.	Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja untuk menghindari konflik	236	3,28	Cukup Baik
Total		2.255	31,76	Cukup Baik
Rata-rata			3,14	Cukup Baik

Sumber data: hasil pengolahan data primer 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.32, dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja (X2) dengan total 10 pertanyaan yang berbeda, menunjukkan hasil skor sebanyak 2.279 dan nilai rata-rata sebesar 3,14 yang termasuk kedalam kategori “cukup baik”, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung memiliki kedisiplinan yang cukup baik. Meskipun mayoritas karyawan telah menunjukkan sikap disiplin yang cukup baik, namun masih terdapat indikasi kelemahan dalam berbagai aspek terutama dalam kelalaian dalam bekerja, penyelesaian tugas dan konsistensi dalam menaati peraturan yang memiliki nilai rata-rata terendah dan memerlukan perhatian dan evaluasi secara menyeluruh. Menurut Hasibuan (2021:94), “kedisiplinan adalah bentuk kepatuhan seorang karyawan terhadap peraturan yang berlaku di lingkungan kerja dan merupakan faktor penentu kualitas karyawan”. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan kualitas disiplin kerja, perusahaan harus melakukan peningkatan struktur pengawasan dan evaluasi, pemberian *punishment* serta penanaman nilai disiplin sebagai bagian dari budaya organisasi.



4.1.4.3. Gambaran Umum Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 33
Tanggapan responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan Kuesioner nomor 1

Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Selalu menjaga kerapihan dalam menjalankan pekerjaan	Sangat Setuju	5	13	65	18%
	Setuju	4	18	72	25%
	Cukup Setuju	3	17	51	24%
	Tidak Setuju	2	11	22	15%
	Sangat Tidak Setuju	1	13	13	18%
	Jumlah			72	223
	Rata-rata			3,10	Cukup Baik

Sumber data: hasil pengolahan data primer 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.33, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan positif terkait “selalu menjaga kerapihan dalam menjalankan pekerjaan” dari 72 responden, 18% responden menyatakan sangat setuju, 25% responden menyatakan setuju dan 24% responden juga menyatakan cukup setuju, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 15% dan 18% lainnya menyatakan sangat tidak setuju, dengan demikian nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 3,10 yang termasuk kedalam kategori “cukup baik”. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan setuju

merupakan jawaban yang paling tinggi yaitu sebanyak 18 orang responden, hal ini menunjukkan bahwa Sebagian karyawan telah berusaha menjaga kerapihan dalam menjalankan tugas, hal ini menandakan bahwa kedisiplinan akan kerapihan kerja tergolong cukup baik walaupun belum maksimal. Namun, perlu menjadi perhatian juga bahwa sebagian karyawan belum merasa dan belum melakukan upaya yang optimal dalam menjaga kerapihan kerja yang dapat berdampak penurunan kualitas kerja. Menurut Hasibuan (2021:92), “kerapihan kerja yang terus dioptimalkan dan dijaga merupakan salah satu kunci dalam peningkatan kinerja yang optimal”. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyelenggarakan pelatihan yang berkelanjutan, evaluasi dan penilaian mengenai kerapihan dalam bekerja.

Tabel 4. 34
Tanggapan responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan Kuesioner nomor 2

Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Cenderung melakukan kesalahan karena kurang teliti dalam bekerja	Sangat Setuju	1	8	8	11%
	Setuju	2	16	32	22%
	Cukup Setuju	3	20	60	28%
	Tidak Setuju	4	14	56	19%
	Sangat Tidak Setuju	5	14	70	19%
	Jumlah			72	226
	Rata-rata			3,14	Cukup Baik

Sumber data: hasil pengolahan data primer 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.34, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan negatif terkait “cenderung melakukan kesalahan karena kurang teliti dalam bekerja” dari 72 responden, 11% responden menyatakan sangat setuju, 22% responden menyatakan setuju dan 28% responden juga menyatakan cukup setuju, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 19%

dan 19% lainnya juga menyatakan sangat tidak setuju, dengan demikian nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 3,14 yang termasuk kedalam kategori “cukup baik”. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan cukup setuju merupakan jawaban yang paling tinggi yaitu sebanyak 20 orang responden, hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa kurang teliti dalam bekerja yang bisa berdampak pada kinerja karyawan maupun terhadap hasil kerja secara menyeluruh. Menurut Rahmawati (2021:88), “kesalahan kerja yang diakibatkan dari ketidak telitian merupakan bentuk kegagalan dalam suatu pengendalian diri dan kurangnya perhatian terhadap tugas yang dikerjakan yang akan berdampak terhadap nilai mutu pekerjaan dan efisiensi secara langsung”. Oleh karena itu, perusahaan diperlukan penguatan budaya kerja yang cermat dan bertanggung jawab serta penyediaan waktu evaluasi dan jeda kerja agar karyawan dapat meningkatkan kefokusannya secara lebih baik.

Tabel 4. 35
Tanggapan responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan Kuesioner nomor 3

Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Hasil kerja yang diselesaikan sudah sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan	Sangat Sesuai	5	10	50	14%
	Sesuai	4	21	84	29%
	Cukup Sesuai	3	22	66	31%
	Tidak Sesuai	2	13	26	18%
	Sangat Tidak Sesuai	1	6	6	8%
	Jumlah			72	232
	Rata-rata			3,22	Cukup Baik

Sumber data: hasil pengolahan data primer 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.35, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan positif terkait “hasil kerja yang diselesaikan sudah

sesuai dengan apa yang diharapkan oleh Perusahaan” dari 72 responden, 14% responden menyatakan sangat setuju, 29% responden menyatakan setuju dan 31% responden juga menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 18% dan 8% lainnya menyatakan sangat tidak setuju, dengan demikian nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 3,22 yang termasuk kedalam kategori “cukup baik”. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan cukup setuju merupakan jawaban yang paling tinggi yaitu sebanyak 22 orang responden, hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan sudah merasa bahwa hasil kerja yang telah mereka kerjakan sudah sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Namun, sebagian karyawan menyatakan bahwa mereka belum merasa bahwa hasil kerja yang telah mereka kerjakan belum optimal dan belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Menurut Wibowo (2020:143), “kesesuaian hasil kerja dengan harapan perusahaan merupakan cerminan dari efektivitas karyawan dan sinergi antara pemahaman tugas dan motivasi kerja. Ketidaksesuaian hasil kerja bisa disebabkan oleh kurangnya pemahaman peran, arahan kerja serta dukungan yang diberikan”. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kesesuaian hasil kerja karyawan dengan harapan perusahaan maka perusahaan perlu menerapkan standar kerja yang jelas dan terukur.

Tabel 4. 36
Tanggapan responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan Kuesioner nomor 4

Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Merasa sulit untuk mencapai target kerja yang diberikan	Sangat Sulit	1	10	10	14%
	Sulit	2	14	28	19%
	Cukup Sulit	3	20	60	28%
	Tidak Sulit	4	18	72	25%
	Sangat Tidak Sulit	5	10	50	14%
	Jumlah			72	220
	Rata-rata			3,06	Cukup Baik

Sumber data: hasil pengolahan data primer 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.36, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan negatif terkait “merasa sulit untuk mencapai target kerja yang diberikan” dari 72 responden, 14% responden menyatakan sangat sulit, 19% responden menyatakan sulit dan 28% responden juga menyatakan cukup sulit, responden yang menyatakan tidak sulit sebanyak 25% dan 14% lainnya menyatakan sangat tidak sulit, dengan demikian nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 3,06 yang termasuk kedalam kategori “cukup baik”. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan cukup sulit merupakan jawaban yang paling tinggi yaitu sebanyak 20 orang responden, hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa kesulitan dalam mencapai target kerja yang berdampak dari tekanan kerja atau beban kerja yang cukup tinggi bagi sebagian karyawan. Menurut Yuliana (2020:109), “kesulitan dalam mencapai target bisa diakibatkan karena kurangnya dukungan, waktu yang terbatas dan standar kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawannya”. Oleh karena itu perlu adanya

komunikasi yang transparan dan keterlibatan karyawan dalam proses penyusunan target agar terasa lebih realistis dan dapat dicapai.

Tabel 4. 37
Tanggapan responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan Kuesioner nomor 5

Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan	Sangat Setuju	5	15	75	21%
	Setuju	4	15	60	21%
	Cukup Setuju	3	17	51	24%
	Tidak Setuju	2	16	32	22%
	Sangat Tidak Setuju	1	9	9	13%
	Jumlah			72	227
	Rata-rata			3,15	Cukup Baik

Sumber data: hasil pengolahan data primer 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.37, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan positif terkait “menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan” dari 72 responden, 21% respondennya menyatakan sangat setuju, 21% responden menyatakan setuju dan 24% responden juga menyatakan cukup setuju, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 22% dan 13% lainnya menyatakan sangat tidak setuju, dengan demikian nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 3,15 yang termasuk kedalam kategori “cukup baik”. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan cukup setuju merupakan jawaban yang palingtinggi yaitu sebanyak 17 orang responden, hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan, ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan telah memiliki kemampuan manajemen waktu yang baik. Namun, masih terdapat sebagian karyawan yang merasa belum

dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari target waktu dan konsistensi kecepatan kerja dan pengelolaan beban kerja. Menurut Sutrisno (2021:28), “kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat tidak hanya mencerminkan efisiensi kerja, tetapi dapat menunjukkan kemampuan karyawan dalam mengatur dan menyesuaikan ritme kerja dengan baik”. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan pelatihan manajemen waktu dalam meningkatkan efisiensi kerja dan penyusunan alur kerja yang lebih sistematis.

Tabel 4. 38
Tanggapan responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan Kuesioner nomor 6

Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Bertanggung jawab terhadap keputusan yang telah diambil	Sangat Setuju	5	11	55	15%
	Setuju	4	20	80	28%
	Cukup Setuju	3	19	57	26%
	Tidak Setuju	2	16	32	22%
	Sangat Tidak Setuju	1	6	6	8%
	Jumlah		72	230	100%
	Rata-rata			3,19	Cukup Baik

Sumber data: hasil pengeolahan data primer 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.38, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan positif terkait “bertanggung jawab terhadap keputusan yang telah diambil” dari 72 responden, 15% responden menyatakan sangat setuju, 28% responden menyatakan setuju dan 26% responden juga menyatakan cukup setuju, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 22% dan 8 % lainnya menyatakan sangat tidak setuju, dengan demikian nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 3,19 yang termasuk kedalam kategori “cukup baik”. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan

setuju merupakan jawaban yang paling tinggi yaitu sebanyak 20 orang responden, hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah merasa memiliki tanggung jawab terhadap keputusan yang telah diambil, ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan telah menunjukkan komitmen yang baik terhadap sebuah keputusan. Namun, masih banyak karyawan yang masih belum merasa memiliki tanggung jawab dengan keputusan yang telah mereka ambil dan hal ini mencerminkan bahwa tanggung jawab individu terhadap keputusan kerja belum sepenuhnya merata. Menurut Handoko (2020:132). “rasa tanggung jawab yang dimiliki terhadap keputusan yang telah diambil mencerminkan komitmen dalam bersikap profesional dan kesiapan individu dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi”. Oleh karena itu, peningkatan rasa tanggung jawab karyawan terhadap keputusan yang telah mereka ambil perlu lebih ditingkatkan dengan pelatihan pengambilan keputusan dan manajemen resiko serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung transparansi dan refleksi atas keputusan.

Tabel 4. 39
Tanggapan responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan Kuesioner nomor 7

Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Mampu mempertanggung jawabkan hasil kerja yang telah diselesaikan	Sangat Setuju	5	15	75	21%
	Setuju	4	13	52	18%
	Cukup Setuju	3	30	90	42%
	Tidak Setuju	2	10	20	14%
	Sangat Tidak Setuju	1	4	4	6%
	Jumlah			72	241
	Rata-rata			3,35	Cukup Baik

Sumber data: hasil pengolahan data prime 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.39, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan positif terkait “mampu mempertanggung jawabkan hasil kerja yang telah diselesaikan” dari 72 responden, 21% responden menyatakan sangat setuju, 18% responden menyatakan setuju dan 42% responden juga menyatakan cukup setuju, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 14% dan 6% lainnya menyatakan sangat tidak setuju, dengan demikian nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 3,35 yang termasuk kedalam kategori “cukup baik”. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan cukup setuju merupakan jawaban yang paling tinggi yaitu sebanyak 30 orang responden, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan sudah cukup mampu mempertanggung jawabkan atas hasil kerja yang telah mereka kerjakan dan merasa yakin dengan kemampuan yang dimiliki. Namun, sebagian karyawan masih menunjukkan keraguan dalam hal akuntabilitas dan belum mampu mempertanggung jawabkan atas hasil kerja yang telah mereka kerjakan yang dapat berdampak pada peburunan kualitas kinerja. Menurut Gibson (2020:58), “tingkat akuntabilitas yang tinggi terhadap hasil kerja dapat menciptakan kejelasan peran dan komitmen terhadap hasil kerja yang telah dicapai dan mencerminkan integritas dan etos kerja profesional serta meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam sistem manajemen kinerja”. Oleh karena itu, penyusunan sistem evaluasi berbasis hasil kerja dan dampak kerja serta budaya kerja yang menghargai keberanian dalam mempertanggung jawabkan hasil harus lebih ditingkatkan.

Tabel 4. 40
Tanggapan responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan Kuesioner nomor 8

Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Selalu berdiskusi dan bekerjasama dengan tim dalam menyelesaikan masalah	Sangat Setuju	5	18	90	25%
	Setuju	4	23	92	32%
	Cukup Setuju	3	19	57	26%
	Tidak Setuju	2	9	18	13%
	Sangat Tidak Setuju	1	3	3	4%
	Jumlah			72	260
	Rata-rata			3,61	Baik

Sumber data: hasil pengolahan data primer 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.40, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan positif terkait “selalu berdiskusi dan bekerjasama dengan tim dalam menyelesaikan masalah” dari 72 responden, 25% responden menyatakan sangat setuju 32% responden menyatakan setuju dan 26% responden juga menyatakan cukup setuju, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 13% dan 4% lainnya menyatakan sangat tidak setuju, dengan demikian nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 3,61 yang termasuk kedalam kategori “baik”. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan setuju merupakan jawaban yang paling tinggi yaitu sebanyak 23 orang responden, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah mencerminkan kontribusi yang baik dengan tim atau organisasi dengan selalu melakukan diskusi terhadap pemecahan masalah yang dihadapi. Namun, meskipun sudah tergolong dalam kategori baik, sebagian karyawan masih menunjukkan adanya kendala dalam berdiskusi dan memecahkan masalah secara bersama yang berdampak pada penurunan efisiensi, kreativitas serta pemecahan masalah yang kurang efektif. Menurut Robbins (2021:88), “salah satu kunci utama dalam keberhasilan suatu

organisasi adalah kerja tim yang kuat yang dapat menunjukkan kemampuan kerja tim dan menciptakan komunikasi yang efektif”. Oleh karena itu, perusahaan perlu menumbuhkan budaya kerja yang mengedepankan kolaborasi dan diskusi antar tim agar tingkat kerja tim semakin optimal.

Tabel 4. 41
Tanggapan responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan Kuesioner nomor 9

Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Selalu kompak dalam setiap kegiatan yang dilakukan bersama	Sangat Setuju	5	12	60	17%
	Setuju	4	21	84	29%
	Cukup Setuju	3	15	45	21%
	Tidak Setuju	2	13	26	18%
	Sangat Tidak Setuju	1	11	11	15%
	Jumlah			72	226
	Rata-rata			3,14	Cukup Baik

Sumber data: hasil pengolahan data primer 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.41, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan positif terkait “selalu kompak dalam setiap kegiatan yang dilakukan bersama” dari 72 responden, 17% responden menyatakan sangat setuju, 29% responden menyatakan setuju dan 21% responden juga menyatakan cukup setuju, responden yang menyatakan tidak setuju yaitu sebanyak 18% dan 15% responden lainnya menyatakan sangat tidak setuju, dengan demikian nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 3,14 yang termasuk kedalam kategori “cukup baik”. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan setuju merupakan jawaban yang paling tinggi yaitu sebanyak 21 orang responden, hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan menilai bahwa kekompakan mereka dalam melakukan pekerjaan atau tugas secara bersama sudah

terjalin dengan cukup baik. Namun, masih ada sebagian karyawan yang belum merasakan kekompakan tim secara maksimal yang berdampak pada sistem kolaborasi yang tidak menyeluruh. Menurut Mangkunegara (2021: 122), “Kerjasama yang terjalin secara efektif merupakan salah satu dimensi yang paling penting dalam kualitas kinerja karyawan karena sangat berpengaruh secara langsung terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi, tanpa adanya kekompakan pekerjaan yang bersifat kolaborasi atau tim akan sulit diselesaikan secara optimal”. Oleh karena itu, perusahaan perlu mendorong pelatihan komunikasi dan penanaman nilai kerja kolektif agar setiap anggota tim merasa dilibatkan dan saling mendukung.

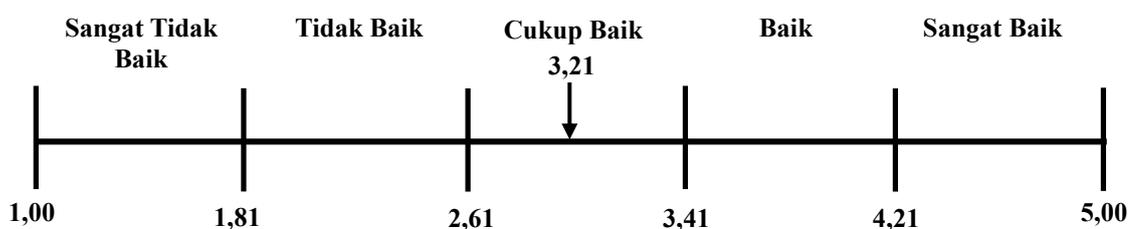
Tabel 4. 42
Rekap Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Skor	Rata-rata	Kategori
1.	Selalu menjaga kerapian dalam menjalankan pekerjaan	223	3,10	Cukup Baik
2.	Cenderung melakukan kesalahan karena kurang teliti dalam bekerja	226	3,14	Cukup Baik
3.	Hasil kerja yang diselesaikan sudah sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan	232	3,22	Cukup Baik
4.	Merasa sulit untuk mencapai target kerja yang diberikan	220	3,06	Cukup Baik
5.	Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan	227	3,15	Cukup baik
6.	Bertanggung jawab terhadap keputusan yang telah diambil	230	3,19	Cukup Baik
7.	Mampu mempertanggung jawabkan hasil kerja yang telah diselesaikan	241	3,35	Cukup Baik
8.	Selalu berdiskusi dan bekerjasama dengan tim dalam menyelesaikan masalah	260	3,61	Baik
9.	Selalu kompak dalam setiap kegiatan yang dilakukan bersama	226	3,14	Cukup Baik

Total	2.085	28,96	Cukup Baik
Rata-rata		3,21	Cukup Baik

Sumber data: hasil pengolahan data primer 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.42, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan (Y) dengan total 9 pertanyaan yang berbeda menunjukkan hasil skor sebanyak 2.085 dengan nilai rata-rata sebesar 3,21 yang termasuk kedalam kategori “cukup baik”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung menunjukkan kinerja karyawan yang cukup baik, namun meskipun tergolong cukup baik masih terdapat kelemahan dalam berbagai aspek seperti pencapaian target yang masih dirasa sulit, kerapihan dalam bekerja, tingkat ketelitian serta tingkat kekompakan yang menjadi indikator dengan nilai rata-rata paling rendah. Menurut Wibowo (2020:121), “kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi dilihat dari berbagai proses kerjanya dari mulai kerapihan kerja, ketelitian, kerjasama dan penyelesaian hasil kerja serta tanggung jawab terhadap hasil yang telah dicapai”. Oleh karena itu, aspek-aspek yang menjadi indikator paling rendah perlu mendapatkan perhatian dan perbaikan lebih lanjut, sehingga kualitas dan kuantitas kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara optimal.



4.1.5. Hasil Uji Asumsi Klasik

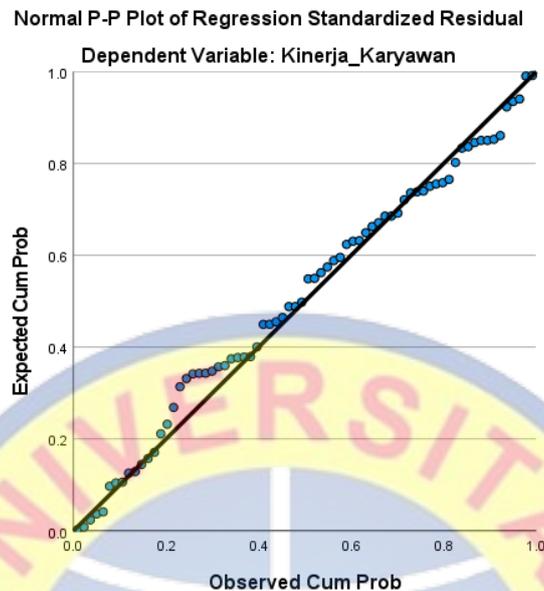
Menurut Ghozali (2021:160) uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linear berganda, yang bertujuan untuk menilai apakah model regresi yang digunakan layak serta tidak terjadi masalah. Jika asumsi klasik terpenuhi, maka model regresi tersebut akurat dan dapat dipakai. Asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

4.1.5.1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu syarat penting dalam penggunaan analisis regresi. Uji normalitas dilakukan dengan tujuan mengetahui apakah data variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi secara normal. Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat grafik normal probability plot (P-P Plot) dari hasil perhitungan menggunakan program SPSS 27.0.

Normalitas dapat diketahui dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik hasil pengolahan data menggunakan program SPSS, dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonalnya dan tidak mengikuti arah diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4. 2
Hasil Uji Normalitas (P-P Plot)

Sumber data: hasil pengolahan SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil dari gambar 4.2, dapat dilihat bahwa titik-titik penyebaran data menyebar dengan mendekati dan mengikuti arah garis diagonal (garis normalitas). Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi secara normal, maka dengan kata lain model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan layak untuk dipakai.

Selain itu, pada penelitian ini uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan uji normalitas dari *kolmogorof Smirnov*, dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. H_0 : Jika nilai signifikan kolmogorof smirnov $> 0,05$, maka data berdistribusi normal (H_0 diterima)
2. H_a : Jika nilai signifikan kolmogorof smirnov $< 0,05$, maka data berdistribusi tidak normal (H_a ditolak)

Tabel 4. 43
Hasil Uji Normalitas *Kolmogorof Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,05670407
Most Extreme Differences	Absolute	0,093
	Positive	0,066
	Negative	-0,093
Test Statistic		0,093
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0,200
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744.		

Sumber data: hasil pengolahan SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.43, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang didapat sebesar 0,200 yang dimana nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05, ($0,200 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima atau data residual berdistribusi secara normal, dengan kata lain model regresi yang digunakan pada penelitian ini layak dipakai karena telah dapat memenuhi asumsi normalitas.

4.1.5.2. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ada korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel *independen*, apabila ditemukan adanya korelasi, maka harus menghilangkan salah satu variabel

independen dan memulai ulang model regresi. Uji multikolinearitas dapat dideteksi dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF), dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas
2. Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 , maka terjadi multikolinearitas

Tabel 4. 44
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,799	2,246		0,801	0,426		
	Motivasi	0,134	0,058	0,173	2,303	0,024	0,858	1,165
	Disiplin Kerja	0,658	0,067	0,735	9,786	0,000	0,858	1,165

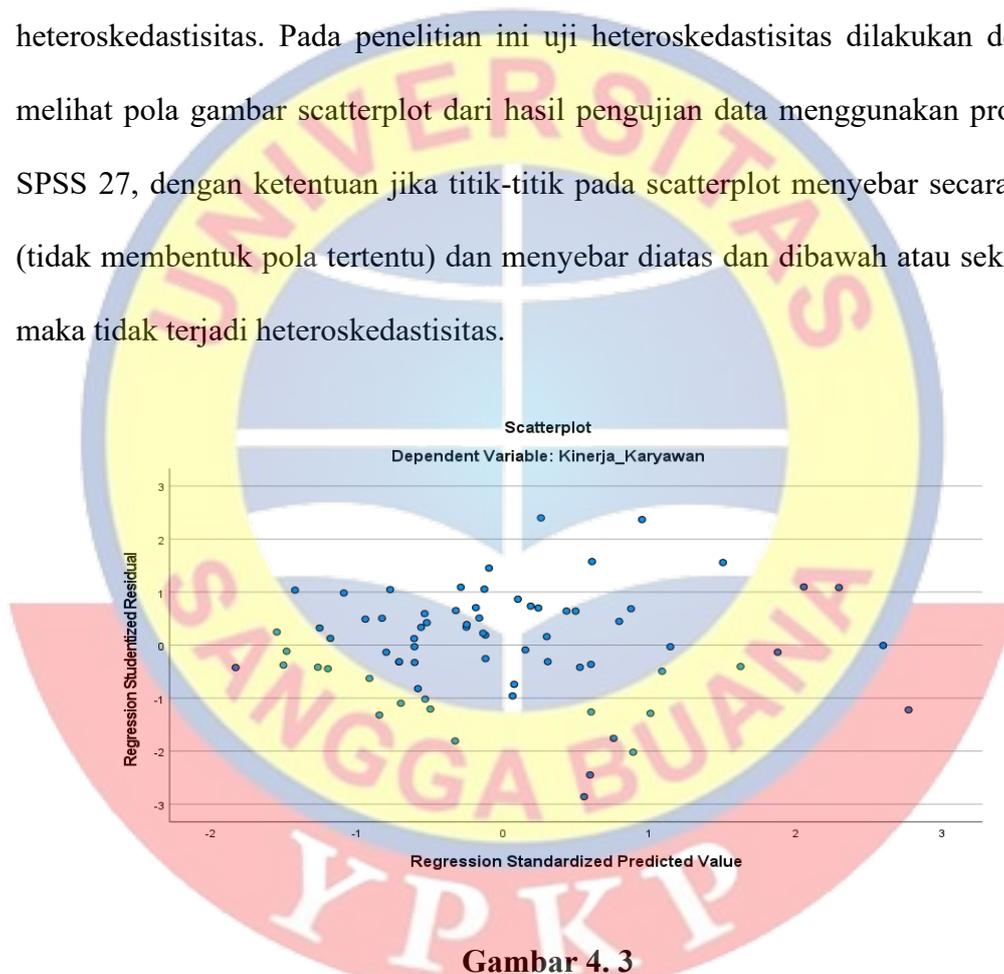
a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Sumber data: hasil pengolahan SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.44, dapat diketahui bahwa output pengujian multikolinearitas menggunakan program SPSS 27 diperoleh nilai *tolerance* sebesar 0,858 dan nilai VIF sebesar 1.165, dimana nilai *tolerance* ($0,858 > 0,10$) dan nilai VIF ($1.165 < 10$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas atau tidak ada korelasi antar variabel *independen* dalam model regresi pada penelitian ini.

4.1.5.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat pola gambar scatterplot dari hasil pengujian data menggunakan program SPSS 27, dengan ketentuan jika titik-titik pada scatterplot menyebar secara acak (tidak membentuk pola tertentu) dan menyebar di atas dan di bawah atau sekitar 0, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4. 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Sumber data: hasil pengolahan SPSS 27

Berdasarkan hasil dari gambar diatas dapat diketahui bahwa penyebaran titik-titik data menyebar secara acak dan penyebarannya di atas dan di bawah atau antara 0, maka berdasarkan gambar hasil uji heteroskedastisitas menggunakan

scatterplot menunjukkan bahwa tidak adanya gejala heteroskedastisitas, dengan kata lain model regresi yang digunakan baik.

Selain menggunakan uji *scatterplot*, pada penelitian ini uji heteroskedastisitas juga dilakukan dengan menggunakan uji statistik *glejser*, yaitu dengan meregresikan nilai *absolut residual* terhadap masing-masing variabel *independent*. Kriteria pengujian *glejser* dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikan $\geq 0,05$.

Tabel 4. 45
Hasil Uji Heteroskedastisitas Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,645	1,373		-0,470	0,640
	Motivasi	0,038	0,036	0,135	1,079	0,285
	Disiplin_Kerja	0,058	0,041	0,178	1,420	0,160

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber data: hasil pengolahan SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.45, dapat diketahui bahwa hasil olah data menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel motivasi terhadap absolut residual sebesar 0,285, dan nilai signifikan variabel disiplin kerja terhadap absolut residual sebesar 0,160, dimana nilai signifikan untuk variabel motivasi dan variabel disiplin kerja lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi dalam penelitian ini baik.

4.1.6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *independen* yaitu motivasi dan disiplin kerja, terhadap variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan. Berikut hasil perhitungan model regresi linear berganda menggunakan program SPSS 27 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 46
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,799	2,246		0,801	0,426
	Motivasi	0,134	0,058	0,173	2,303	0,024
	Disiplin Kerja	0,658	0,067	0,735	9,786	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data: hasil pengolahan SPSS 27, 2025

Berdasarkan tabel yang didapat dari hasil pengolahan SPSS 27 maka diperoleh nilai konstanta dan nilai koefisien yang memungkinkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,799 + 0,134 (X1) + 0,658 (X2)$$

Berdasarkan hasil dari tabel 4.46, maka analisis regresi linear berganda dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1,799 yang artinya apabila variabel *independen* terdiri dari motivasi dan disiplin kerja bernilai konstan (bernilai 0), maka variabel *dependen* kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 1,799.

2. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi memiliki nilai sebesar 0,134. Demikian, apabila variabel motivasi mengalami peningkatan sebesar satu (satuan) dan variabel disiplin kerja dianggap konstan, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan yaitu sebesar 1,933. Nilai koefisien menunjukkan nilai yang positif artinya antara motivasi dan kinerja karyawan berpengaruh secara positif, dimana semakin baik motivasi semakin meningkat juga kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja memiliki nilai sebesar 0,658. Demikian, apabila variabel disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar satu (satuan) dan variabel motivasi dianggap konstan, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan yaitu sebesar 2,457. Nilai koefisien menunjukkan nilai yang positif artinya antara disiplin kerja dan kinerja karyawan berpengaruh secara positif, dimana semakin baik disiplin kerja maka akan semakin baik juga kinerja karyawan.

4.1.7. Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2022:183), analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi. Berikut tabel hasil uji /koefisien korelasi dengan menggunakan program SPSS 27.

Tabel 4. 47
Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial

Correlations				
		Motivasi	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	.377**	.450**
	Sig. (2-tailed)		0,001	0,000
	N	72	72	72
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.377**	1	.800**
	Sig. (2-tailed)	0,001		0,000
	N	72	72	72
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.450**	.800**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	
	N	72	72	72

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

Sumber data: hasil pengolahan SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.47, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antar setiap variabel *independen* terhadap variabel *dependen* sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi. Nilai koefisien korelasi untuk variabel motivasi dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,450. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan tersebut termasuk kedalam kategori sedang (0,400 – 0,599), sehingga terdapat hubungan yang sedang antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan.
2. Terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi. Nilai koefisien korelasi untuk variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah 0,800. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan tersebut

termasuk kedalam kategori sangat kuat (0,800 – 1,000), sehingga terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Tabel 4. 48
Hasil Uji Koefisien Korelasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	0,666	0,656	3,10069
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi				

Sumber data: hasil pengolahan SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.48, dapat diketahui bahwa secara simultan nilai koefisien korelasi yang diperoleh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung yaitu sebesar 0,816 yang termasuk kedalam kategori “sangat kuat” karena berada pada kategori interval (0,800-1,000). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan.

4.1.8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2022:187), analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independen* yaitu motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan. Berikut tabel hasil uji koefisien determinasi dengan menggunakan program SPSS 27.

Tabel 4. 49
Hasil Uji Koefisien Determinasi (r^2) Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	0,666	0,656	3,10069

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

Sumber data: hasil pengolahan SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.49, dapat diketahui dari model summary dapat diperoleh koefisien determinasi r^2 sebesar 0,666, sehingga variabel *independen* yaitu motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat yaitu sebesar 0,666 atau 66,6% terhadap variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan, dan sisanya yaitu sebesar 33,4% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini seperti budaya kerja, budaya organisasi, kepemimpinan serta lingkungan kerja yang merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selanjutnya, untuk melihat besar pengaruh secara parsial dari masing masing variabel independen terhadap variabel dependen, dapat dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Beta \times Zero \ Order \times 100$$

Beta merupakan koefisien regresi yang telah distandarkan, sedangkan *Zero Order* merupakan korelasi parsial dari setiap variabel independent terhadap variabel dependen, dengan menggunakan SPSS 27.0 diperoleh nilai *Beta* dan *Zero Order* sebagai berikut:

Tabel 4. 50
Hasil Uji Koefisien Determinasi (r²) Parsial

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	1,799	2,246		0,801	0,426			
	Total.X1	0,134	0,058	0,173	2,303	0,024	0,450	0,267	0,160
	Total.X2	0,658	0,067	0,735	9,786	0,000	0,800	0,762	0,681

a. Dependent Variable: Total.Y

Sumber data: hasil pengolahan SPSS 27, 2025

Berdasarkan tabel 4.50 diatas, maka dilakukan perhitungan koefisien determinasi secara parsial sebagai berikut:

1. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah:

$$(0,173 \times 0,450 \times 100 = 7,8\%)$$

2. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah:

$$(0,735 \times 0,800 \times 100 = 58,8\%)$$

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan yakni sebesar 58,8%. Sedangkan variabel motivasi memiliki pengaruh yang lebih kecil terhadap kinerja karyawan yakni sebesar 7,8%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja.

4.1.9. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji kebenaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui analisis data. Hipotesis biasanya di rumuskan berdasarkan teori atau hasil yang menjadi dasar pengujian statistic untuk menentukan apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel-variabel yang di teliti.

4.1.9.1. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji f dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *independen* yaitu motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersamaan atau simultan terhadap variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan. Berikut hasil pengujian uji simultan menggunakan program SPSS 27.

Tabel 4. 51
Hasil Uji Simultan (Uji F)

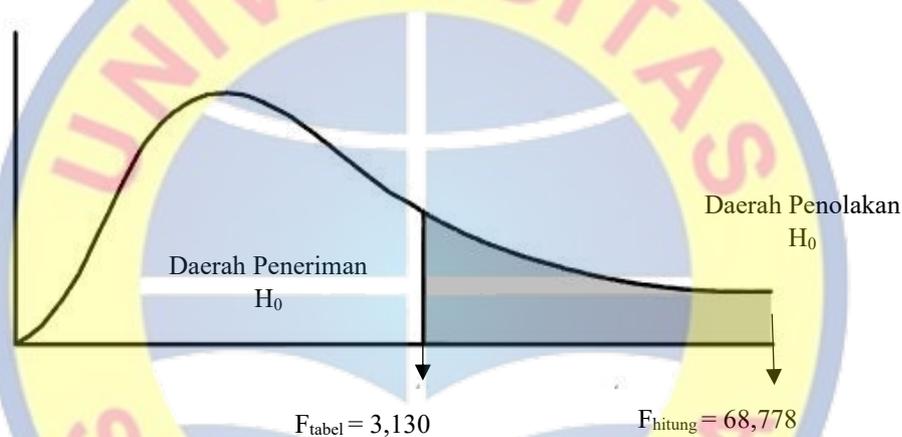
ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1322,506	2	661,253	68,778	.000 ^b
	Residual	663,384	69	9,614		
	Total	1985,890	71			
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi						

Sumber data: hasil pengujian SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.50, dapat diketahui bahwa hasil pengujian simultan (uji F) memiliki nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Selain itu, pengujian simultan dapat dilihat juga dengan cara membandingkan antara F hitung dan F tabel

yang menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 68,778 sedangkan nilai F tabel yaitu sebesar 3,130, yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($68,778 > 3,130$). Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, artinya bahwa secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Apabila disajikan dalam bentuk kurva maka dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 4. 4
Kurva Hasil Uji Simultan (Uji F)

Sumber data: hasil pengolahan SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil dari gambar 4.4, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan terjadi pengaruh yang signifikan antara variabel independen yaitu motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan, dengan hasil F hitung ($68,788 > F_{tabel}$ ($3,130$)).

4.1.9.2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara variabel independen yaitu motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel

dependen yaitu kinerja karyawan secara masing-masing atau parsial. Berikut hasil uji parsial atau uji t dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 4. 52
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,799	2,246		0,801	0,426		
	Motivasi	0,134	0,058	0,173	2,303	0,024	0,858	1,165
	Disiplin_Kerja	0,658	0,067	0,735	9,786	0,000	0,858	1,165

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber data: hasil pengujian SPSS 27, 2025

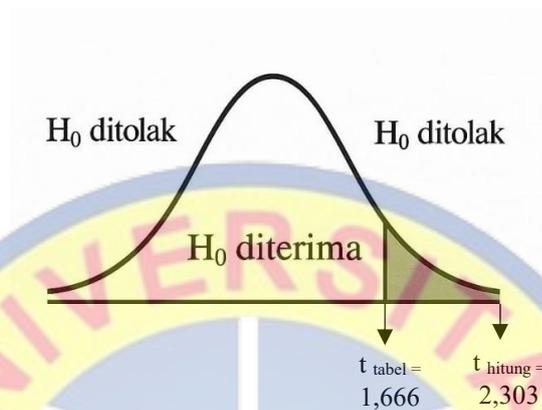
Hasil uji parsial atau uji t berdasarkan tabel 4.51 dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil dari tabel 4.50, dapat diketahui bahwa hasil uji parsial (uji t) untuk variabel motivasi memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,025 < 0,05$.

Selain itu juga, hasil dari uji parsial (uji t) juga dapat dilihat dengan membandingkan antara t hitung dan t tabel, dengan nilai t hitung yaitu sebesar 2,303 dan t tabel yaitu sebesar 1,666, yang dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa t hitung ($2,303 > 1,666$). Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, yang artinya secara parsial motivasi

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika disajikan dalam bentuk kurva, maka hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat pada gambar berikut



Gambar 4.5
Kurva Uji t Motivasi

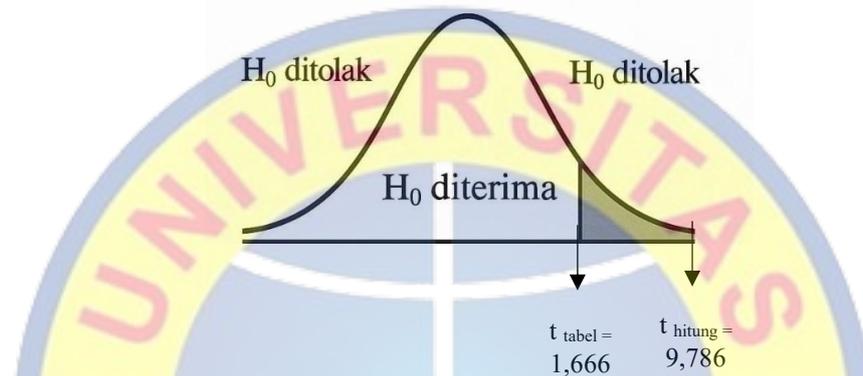
Sumber data: hasil pengujian SPSS 27,2025

Berdasarkan hasil dari gambar 4.5, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $t_{\text{hitung}} (2,303) > t_{\text{tabel}} (1,666)$.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil dari tabel 4.50, dapat diketahui bahwa hasil uji parsial (uji t) untuk variabel disiplin kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Selain itu juga, hasil dari uji parsial (uji t) juga dapat dilihat dengan membandingkan antara t_{hitung} dan t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} yaitu sebesar 9,786 dan t_{tabel} yaitu sebesar 1,666, yang dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa $t_{\text{hitung}} (9,786) > t_{\text{tabel}} (1,666)$. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, yang artinya secara parsial disiplin kerja

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika disajikan dalam bentuk kurva, maka hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4. 6
Kurva Uji t Disiplin Kerja

Sumber data: hasil pengujian SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil dari gambar 4.6, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $t_{hitung} (9,786) > t_{tabel} (1,666)$.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pembahasan Analisis Deskriptif

1. Gambaran Motivasi pada Karyawan Kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai motivasi pada karyawan kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung yang

telah disebarkan kepada 72 responden yang menjadi sampel pada penelitian ini. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa total skor aktual dari seluruh item pertanyaan terkait motivasi yaitu sebesar 2.786, sedangkan nilai rata-rata yaitu sebesar 3,21 yang termasuk kedalam kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang di berikan kepada karyawan di kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung sudah cukup baik.

Namun, dari 12 indikator yang menjadi item pertanyaan menunjukkan bahwa indikator mengenai jaminan kesehatan, keterlibatan karyawan serta kebebasan dalam berinovasi dan mengambil keputusan merupakan indikator yang memiliki nilai terendah. Hal ini berarti meskipun motivasi yang diberikan sudah cukup baik, namun masih menunjukkan adanya karyawan yang masih merasa belum cukup puas terhadap motivasi di kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung.

2. Gambaran Disiplin Kerja pada Karyawan Kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung.

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai disiplin kerja pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung yang disebarkan kepada 72 responden yang menjadi sampel pada penelitian ini. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa total skor aktual dari seluruh item pertanyaan terkait disiplin kerja yaitu sebesar 2.255, sedangkan nilai rata-rata yaitu sebesar 3,14 yang termasuk kedalam kategori cukup baik. Hal menunjukkan bahwa disiplin kerja pada karyawan kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung sudah cukup baik.

Namun, dari 10 indikator yang menjadi item pertanyaan menunjukkan bahwa indikator terkait kelalaian dalam bekerja, ketepatan waktu, penyelesaian tugas, serta konsistensi dalam menaati peraturan merupakan indikator yang memiliki nilai paling rendah. Hal ini menunjukkan bahwa, meskipun kedisiplinan yang ditunjukkan oleh sebagian karyawan di kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung sudah menunjukkan kedisiplinan yang cukup baik, tetapi masih terdapat sebagian karyawan yang belum menunjukkan disiplin kerja yang optimal.

3. Gambaran Kinerja Karyawan pada Karyawan Kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai kinerja karyawan pada karyawan kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung yang telah disebarakan kepada 72 responden yang menjadi sampel pada penelitian ini. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa total skor actual dari seluruh item pertanyaan terkait kinerja karyawan yaitu sebesar 2.085, sedangkan nilai rata-rata yaitu sebesar 3,21 yang termasuk kedalam kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang ditunjukkan di kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung sudah menunjukkan kinerja yang cukup baik.

Namun, dari 9 indikator yang menjadi item pertanyaan menunjukkan bahwa indikator terkait pencapaian target yang masih dirasa sulit, kerapuhan dalam bekerja, ketelitian dalam menjalankan tugas, serta kekompakan yang merupakan indikator dengan nilai paling terendah, hal ini menunjukkan

bahwa karyawan di kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung sudah menunjukkan hasil kinerja yang cukup baik, namun hasil kinerja yang baik tersebut belum dapat di rasakan oleh seluruh karyawan dimana masih terdapat karyawan yang merasa memiliki kinerja yang belum cukup baik.

4.2.2. Pembahasan Analisis Verifikatif

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari analisis yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari hasil analisis regresi yang menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,134, yang berarti terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien tersebut, maka dapat diketahui bahwa semakin baik dan tinggi motivasi yang diberikan semakin baik juga kinerja karyawan yang akan dicapai. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung harus tetap mempertahankan dan meningkatkan pemberian motivasi kepada para karyawannya agar dapat memberikan dampak yang positif terhadap tingkat kinerja karyawan secara menyeluruh. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mochammad Lutfi Hamim (2020), yang judul pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap keuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari analisis yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja yaitu sebesar 0,658, yang berarti disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dengan demikian nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa semakin baik tingkat disiplin kerja yang di terapkan maka akan semakin baik juga pencapaian kinerja karyawan yang akan di capai. Hal tersebut dapat menjadi acuan bagi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung untuk dapat terus meningkatkan kedisiplinan para karyawannya agar dapat terus meningkatkan pencapaian kinerja yang diharapkan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu dari Willy Fernandez (2022), dengan hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari analisis yang telah dilakukan, secara simultan menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari hasil uji simultan dengan perbandingan antara F hitung dan F tabel dengan hasil menyatakan bahwa F hitung (68,778) > F tabel (3,130), dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersamaan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi dan disiplin kerja menunjukkan nilai dengan

hasil yang positif, dengan demikian apabila motivasi yang diberikan semakin baik dan disiplin kerja yang semakin meningkat, maka hasil kinerja karyawan yang dihasilkan juga akan semakin meningkat. Hasil tersebut didukung oleh hasil penelitian terdahulu dari Ade Okky Purnama (2024), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung, maka dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung
 - a. Motivasi di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung termasuk kedalam kategori “cukup baik”, hal ini dapat dilihat dari nilai skor rata-rata keseluruhan yang diperoleh yaitu sebesar 3,21. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pemberian motivasi sudah cukup memadai, namun terdapat beberapa aspek indikator yang masih perlu mendapatkan perhatian yang lebih. Indikator seperti pemberian kepastian dalam bekerja serta dukungan dari atasan dan tim merupakan aspek indikator yang memperoleh nilai skor rata-rata paling tinggi yaitu 3,4, menunjukkan adanya pemberian motivasi terkait adanya kepastian status dalam bekerja serta dukungan yang selalu diberikan dari atasan dan rekan kerja. Namun, pada aspek indikator seperti pemberian jaminan kesehatan atau asuransi yang memadai untuk seluruh karyawan dari perusahaan, memiliki rasa antusiasme untuk terlibat dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh perusahaan, serta mendapatkan kebebasan dalam berinovasi dan mengambil keputusan memperoleh nilai

skor rata-rata yang sama yaitu sebesar 3,03 yang merupakan skor rata-rata paling rendah. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi dan peningkatan secara menyeluruh, khususnya mengenai pemberian jaminan kesehatan dan keterlibatan karyawan yang memerlukan perhatian lebih, agar karyawan dapat lebih termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya yang akan berdampak positif bagi perusahaan

- b. Disiplin kerja di PT. Kereta api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung termasuk kedalam kategori “cukup baik”, hal ini dapat dilihat dari nilai skor rata-rata keseluruhan yang diperoleh yaitu sebesar 3,14. Kategori tersebut mengindikasikan bahwa di lingkungan kerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung telah menunjukkan kedisiplinan yang cukup baik namun belum sepenuhnya optimal. Sebagian besar karyawan telah menunjukkan etika kerja yang cukup baik dengan menjaga sikap sopan santun ketika berada di lingkungan kerja dan menunjukkan sikap yang profesional, yang merupakan indikator disiplin kerja dengan perolehan nilai skor rata-rata paling tinggi yaitu sebesar 3,32. Namun, ditemukan kelemahan pada beberapa aspek terkait kelalaian dalam bekerja yang merupakan aspek dengan nilai skor rata-rata paling rendah yaitu 2,81 yang membuat disiplin kerja belum optimal, karyawan yang tidak pernah mengecek ulang pekerjaan yang telah diselesaikan yang mengakibatkan terjadinya kelalaian dalam bekerja. Hal ini mencerminkan perlu adanya pemberian pelatihan kepada para karyawan. Serta perlu adanya evaluasi mengenai perbaikan dan peningkatan peraturan yang lebih kuat dan

pemberian *punishment*, agar karyawan dapat lebih konsisten untuk dapat menaati peraturan.

- c. Kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung termasuk kedalam kategori “cukup baik” dengan perolehan nilai skor rata-rata keseluruhan sebesar 3,21, kategori tersebut menunjukkan bahwa karyawan telah menunjukkan tingkat kinerja yang cukup stabil. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan karyawan yang menyatakan bahwa mereka selalu berdiskusi dan bekerjasama dalam menyelesaikan masalah yang merupakan indikator kinerja karyawan yang memperoleh nilai skor rata-rata paling tinggi yaitu 3,61 yang mencerminkan bahwa sebagian karyawan telah memiliki kontribusi yang baik dengan tim atau organisasi. Meskipun sebagian karyawan telah menunjukkan kontribusi yang baik, namun masih terdapat beberapa aspek indikator yang menunjukkan kinerja karyawan masih belum optimal, seperti karyawan yang masih merasa sulit dalam mencapai target kerja yang merupakan indikator dengan nilai skor rata-rata paling rendah yaitu 3,06, serta karyawan yang masih belum dapat menjaga kerapian dalam bekerja yang memperoleh nilai skor rata-rata 3,10 yang termasuk nilai paling rendah. Kondisi ini menunjukkan perlunya adanya perbaikan mengenai komunikasi yang transparan mengenai penentuan target kerja, sehingga target kerja yang ditentukan dapat menyesuaikan dengan kemampuan karyawannya. Selain itu, perbaikan budaya kerja juga

harus dilakukan dengan mengedepankan budaya kerja yang mengutamakan kerapihan dalam bekerja agar kualitas kinerja dapat meningkat.

2. Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan mendapatkan nilai signifikansi sebesar $0,025 < 0,05$ dan nilai t hitung (2.303) > t tabel (1,666), menunjukkan hasil bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mendapatkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung (9,786) > t tabel (1,666), menunjukkan hasil bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil penelitian uji simultan, pengaruh motivasi dan disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan F hitung (68,778) > F tabel (3,130), menunjukkan hasil bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang positif antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi menyatakan besarnya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 66,6%, sedangkan 33,4% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, budaya kerja dan kepemimpinan

5.2. Saran

Berdasarkan hasil dari keseluruhan penelitian ini, ada beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, dan diharapkan apa yang peneliti sampaikan dapat menjadi masukan. Berikut beberapa saran dari peneliti:

1. Berdasarkan penjelasan terkait motivasi di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung, terdapat indikator-indikator yang masih cukup rendah. Disarankan perusahaan agar dapat lebih memperhatikan terkait indikator-indikator motivasi karyawan yang masih dirasa belum cukup, terutama mengenai pemberian jaminan kesehatan atau asuransi yang harus menjadi perhatian yang lebih penting. Perusahaan dapat melakukan penambahan fasilitas asuransi Kesehatan yang mencakup keluarga inti karyawan dan memberikan program konseling serta menyediakan layanan kesehatan secara rutin. Selain itu, perusahaan juga harus lebih banyak melibatkan karyawan dalam berbagai kegiatan yang dapat menumbuhkan rasa antusiasme karyawan untuk dapat terlibat dan aktif mengikuti berbagai kegiatan yang diadakan oleh perusahaan. Perusahaan dapat melakukan kegiatan seperti membuat forum diskusi rutin, membentuk tim inovasi yang melibatkan para karyawan serta mengadakan pelatihan dan workshop yang tidak hanya teknis tetapi juga pengembangan soft skill. Karyawan yang dilibatkan dalam kegiatan perusahaan akan merasa pendapat dan kontribusinya lebih di hargai serta karyawan akan merasa diberikan kebebasan dalam berinovasi dan kesempatan dalam pengambilan keputusan selain itu hal ini juga dapat menumbuhkan rasa antusiasme para karyawan dalam mengikuti berbagai kegiatan lainnya.
2. Berdasarkan penjelasan terkait disiplin kerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung, disarankan agar perusahaan dapat menyelenggarakan program pelatihan terkait disiplin dan etika kerja secara berkala. Pelatihan ini dapat difokuskan terkait peningkatan ketelitian dalam

bekerja serta pentingnya kesadaran terhadap pentingnya meminimalisasi kesalahan dalam bekerja. Selain itu, perusahaan perlu menerapkan SOP yang lebih tegas dengan mewajibkan adanya tahapan verifikasi dan pengecekan ulang pada setiap pekerjaan yang sudah dilakukan, dan perusahaan juga dapat menerapkan sistem reward dan punishment yang seimbang. Karyawan yang menunjukkan tingkat disiplin tinggi perlu diberikan penghargaan dalam bentuk sertifikat, apresiasi, maupun insentif tambahan. Sebaliknya, bagi karyawan yang masih sering lalai perlu diberikan teguran secara bertahap mulai dari peringatan lisan, tulisan hingga sanksi administratif jika diperlukan.

3. Berdasarkan penjelasan mengenai kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung, peneliti menyerankan agar perusahaan dapat mengadakan program pelatihan dan pendampingan karyawan melalui pelatihan manajemen waktu, efisiensi kerja, serta peningkatan keterampilan teknis dan non-teknis. Sistem mentoring juga dapat diterapkan, di mana karyawan senior membimbing karyawan lain yang mengalami kesulitan dalam pencapaian target dan penguatan budaya kerja yang disiplin dan profesional. Yang dapat menegakkan aturan mengenai kerapihan kerja, menyelenggarakan kegiatan internal seperti lomba kerapihan antar-bagian, serta sosialisasi berkelanjutan mengenai pentingnya menjaga keteraturan di tempat kerja, Penerapan sistem reward dan punishment juga dapat menjadi langkah yang penting, dimana karyawan yang mampu mencapai target dan menjaga kerapihan secara konsisten dapat diberikan penghargaan berupa bonus maupun penghargaan karyawan teladan. Sebaliknya, bagi karyawan

yang tidak menunjukkan perbaikan dalam kinerjanya perlu diberikan sanksi secara bertahap sesuai ketentuan yang berlaku.

4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar tidak terpaku pada faktor-faktor yang ada dalam penelitian ini yaitu motivasi dan disiplin kerja terkait faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar dapat menemukan atau menambah faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Arif Rachman dkk, drg S. H. , M. H. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D* (1 ed.). CV Saba Jaya Publisher.
- Bambang Sudaryana. (2022). *Metodolohi penelitian kuantitatif* (H. R Ricky Agusady, Ed.; 1). Group Penerbit CV Budi utama.
- Basrowi, H., & Dewi, W. R. (2024). *Disiplin kerja dan kinerja unggul Kunci Sukses Era Digital di Dunia yang Terhubung* penerbit cv. Eureka media aksara.
- Budiyanto, Min Fadlillah, A., Ismainar, H., Setyorini Ahmad Bairizki, R., Muftiasa, A., Manuhutu, M., Ramadhani, I., Yuningsih Titus Kristanto, E., Hidayatunnisa, N., & Aziz, F. (2021). *KINERJA KARYAWAN Konsep Penilaian Kinerja di Perusahaan* (1 ed., Vol. 1). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM e*, 2(2), 2745–7257.
- Fahmi, H. Z., & Wardani, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan*.
- Gallup. (2023). *State of the Global Workplace 2023 Report*. Gallup, Inc. Retrieved from
- Ghozali, Imam M. C. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate* (10 ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamzah B. Uno. (2023). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Husein, H., Basem, H. Z., & Rahman, A. S. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Skill, Motivasi, dan Disiplin Kerja*. Solok: PT Mafy Media Literasi Indonesia.
- Ismainar, dkk. (2021). *Manajemen Kinerja dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lutfi, M., Jurusan, H., Stie, M., & Surabaya, M. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pt. Kereta api indonesia daop 8 surabaya*.
- Malik, (2023). *Statistik* (Ananda Emellya S.sos, Ed.; 1 ed., Vol. 1). CV. Azka pustaka.
- Mangkunegara, A.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____ (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mishra, S., & Verma, R. (2024). *The Future of Performance Management: Aligning Goals and Driving Results*. Mckinsey Publishing.
- Novita sandra. (2022). *Motivasi dalam Pendidikan* (1 ed., Vol. 1). Perpustakaan Nasional RI.
- Putri, A. D. (2022). *Manajemen Kinerja dan Pengembangan SDM di Era Digital*. Yogyakarta: Deepublish.
- Priansa, D. J. (2023). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Rahmawati, S. (2021). *Manajemen Kinerja dan Kesalahan Kerja Karyawan*. Bandung: Alfabeta.
- Retno. (2020). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt. Kereta api indonesia (persero) upt balai yasa pulubrayan medan*.
- Rivai, V. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: rajagrafindo Persada.
- _____ (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Rosita, S., Dian., Aira, M. F., Hendriyaldi., Feny Tialonawarmi, M. M., Wahyu, M. M., & Setiawan, J. (2024). *Buku ajar manajemen sumber daya manusia* (1 ed., Vol. 1). Wida Publishing.

- Saepudin, H., Surjono, W., & Rahman, A. (2024). *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Siagian, S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siahaan Matdio. (2024). *Inspirasi Servant Leadership* (1 ed.). PT. Pena Persada Kertas Utama.
- Silaen, N. R., dkk (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Simamora, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Smith, T., & Hickman, C. (2023). *The Oz Principle: Getting Results Through Individual and Organizational Accountability* (Revised ed.). Penguin Books.
- Sri Sundari, Aksara, M., & Akademia, G. (2023). *Manajemen sumber daya manusia sri sundari cv. Aksara global akademia 2023* (1 ed., Vol. 1). CV.Aksara Global Akademia.
- Srie Ningsih Ali. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia bagaimana meningkatkan kualitas kinerja dengan membangun tim kerja yang tangguh* (Herman Adamson, Ed.; 1 ed., Vol. 1). Anak Hebat Indonesia.
- Sukmawati, (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi REVISI 2023 (1)* (M. S. Dr. Sobirin s.s., Ed.; 1 ed., Vol. 1). Chakti Pustaka Indonesia.
- Sugiyono. (2024). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D* (2 ed., Vol. 2). Alfabeta, Cv.
- _____. (2022). *Metode penelitian bisnis, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Penerbit Alfabeta, Bandung. (S. E. , M. Si. Sofia Yustiyani Suryandari, Ed.; Ke 3). Alfabeta CV.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Tri Gustian Pratama. (2021). *Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt ulima nitra palembang*.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja* (Edisi Kelima). Jakarta: Rajawali Pers.
- Yola monika. (2021). *Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt kai divisi regional iii palembang*. Universitas Muhamadiyah Palembang.

Yuliana, L. (2020). Psikologi Industri dan Manajemen Kinerja. Bandung: Refika Aditama.

Yusuf, Cecep haryanto , Nazifah . & Nuraeni . (2023). *TEORI MANAJEMEN* (Jenofri Mardian, Ed.; 1 ed.). Yayasan Pendidikan Cendekia Muslim.

JURNAL

Amalia, Sri Harini, & Tini kartini. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7, 1–334.

Banteni, Nurpribadi, G., Rulianti, E., & Fachrur Rozy Al. (2024). The Influence of Compensation, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance. *Ilomata International Journal of Management*, 5(1), 294–307

Hadi, H. K. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dalam *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 9).

Maskur, M. (2024). *Disiplin kerja : tanggung Jawab, Reward dan Punishment* (1 ed., Vol. 1). Universitas Islam Kalimantan Muhammad arsyad Al-Banjari. *Jurnal Manajemen*

Sumini, A., & Suratman, M. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kedutaan Besar Malaysia untuk Indonesia Pada Saat Pandemic Covid-19. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 23(1), 101–117.

Rubi Babullah. (2024). Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian Dan Fungsinya. *Jurnal Arjuna : Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa dan Matematika*, 2(4), 187–204.

Tusholihah, M., Hasyim, A. N., Novitasari, A., Oktavia, P., Lestari, F. I., Fadli, M., & Sobari, A. M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing. 5(2). *jurnal.manajemen*.

Lampiran 2 Surat Izin Penelitian

KAI

Nomor : KE.105/IV/142/KA-2025
Sifat : Terbatas
Lampiran : 2 (dua) File

26 April 2025

Yth.
DICKY EKA PRIANDANA
Pit. Executive Vice President Daerah Operasi 2 Bandung
di
Tempat

Perihal : Surat Pengantar Pelaksanaan Penelitian a.n Diana Dkk di Unit SDMU Daop 2 Bandung

1. Menunjuk:

- Surat Keputusan Direksi PT Kereta Api Indonesia (Persero) No. KEP.M/KE.105/VIII/1/KA2016 tentang Pedoman Penyelenggaraan Praktek Kerja Lapangan, Survey, Observasi, Penyebaran Kuisloner dan Penelitian di Lingkungan PT Kereta Api Indonesia (Persero);
- Surat Kilat Direksi PT Kereta Api Indonesia (Persero) No. UM.202/III/2/KA-2015 tanggal 05 Maret 2015 tentang tertib pengaturan pelaksanaan praktek kerja lapangan dan studi banding;
- Surat Ketua Program Studi Universitas Sangga Buana nomor 243/03-MNJM/III/2025 tanggal 20 Maret 2025 perihal Permohonan Izin Survey/ Penelitian a.n Jamil Latif dkk;
- Nota Dinas Internal Nomor 4/KE.105/IV/DO.2/2025 Tanggal 25 April 2025 Perihal Permohonan Surat Pengantar Pelaksanaan Praktek Magang dan Penelitian di Wilayah Daop 2 Bandung Tahun 2025.

2. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, bersama ini kami hadapkan Mahasiswa/i dari Universitas Sangga Buana untuk melaksanakan Penelitian dengan daftar nama sebagai berikut:

NO	NAMA	NIM	Program Studi	Unit Tujuan	Waktu Pelaksanaan
1	Diana (082118008736/dianaaji2204@gmail.com)	1111218597	Manajemen	SDMU	28 April 2025 - 18 Juli 2025
2	Jamil Latif (081316553643/jamilatif53@gmail.com)	1111218763			

Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, surat ini telah ditandatangani secara elektronik sehingga tidak diperlukan tanda tangan dan stempel basah.

www.kai.id

Catatan :

Setelah pelaksanaan tugas selesai, Mahasiswa/i diwajibkan mengirimkan laporan hasil kegiatan ke kantor Pusdiklat PT KAI (Persero) berupa makalah (softfile lengkap) ke email : research.learning@kai.id sebagai persyaratan untuk mendapatkan surat keterangan selesai kegiatan.

- Terkait pendampingan selama pelaksanaan Penelitian, kami mohon bantuannya agar dapat menunjuk seorang pegawai untuk mendampingi Mahasiswa/i dimaksud dalam menyelesaikan penelitian dengan waktu yang sudah ditetapkan.
- Demikian kami sampaikan, atas kerja samanya kami mengucapkan terima kasih.

PT Kereta Api Indonesia (Persero)
Kantor Pusat



ASTRID ANINDITA
Vice President of Planning of Training and Education

Tembusan Eksternal:

- Fitria Liyana, S.E., M.Si. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Sangga Buana
- Diana Dkk yang bersangkutan/Mahasiswa/i Universitas Sangga Buana

Tembusan Internal:

- Deputy Daerah Operasi 2 Bandung RANGGA PUTRA MAULANA
- Manager Sumber Daya Manusia Dan Umum YUDHISTIRA
- Staf Fungsional Khusus Level 7 MOH NORAHMAN
- Manager of Program and Administration DEA SHERO ANJANI
- Assistant Manager Sumber Daya Manusia JAZIROH
- Assistant Manager Kerumahtanggaan dan Protokoler IQBAL AHMAD DHUHA
- Staf Fungsional Khusus Level 9 FADLY SANJAYA
- Specialist of Program and Administration DENNY HERNANDO PANGARIBUAN
- Supervisor Dokumen HERYADI
- Supervisor Pelayanan Warta DEDY DRAJAT
- Pelaksana Sumber Daya Manusia AHMAD APAS MUBAROK
- Pelaksana Program and Administration PRI DEWI LESTARI
- Pelaksana Program and Administration NURHAYATI

Lampiran :

Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, surat ini telah ditandatangani secara elektronik sehingga tidak diperlukan tanda tangan dan stempel basah.

www.kai.id

Lampiran 3 Tinjauan Awal Penelitian

Assalamualaikum Wr. Wb.

Yang Terhormat, Bapak/ Ibu Respoden

Di PT KAI (Persero) DAOP 2 Bandung

Mohon berkenan Bapak/Ibu untuk mengisi form kuesioner di bawah ini. Kuesioner ini semata-mata untuk membantu pelaksanaan penelitian saya sebagai penunjang dalam penyusunan skripsi yang sedang dikerjakan dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT KAI (Persero) DAOP 2 Bandung".

- Semua jawaban Bapak/Ibu akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan akademis.

- Identitas Bapak/Ibu tidak akan dicantumkan dalam laporan atau publikasi apa pun.

Saya sangat menghargai partisipasi Bapak/Ibu , dan waktu bapak/ibu akan membantu saya dalam pelaksanaan penelitian ini.Saya memohon ketersediaan Bapak/Ibu untuk mengisi beberapa pertanyaan yang saya ajukan dalam pra kuesioner ini. Atas waktu dan ketersediaannya telah menjawab pra kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Diana

KINERJA KARYAWAN

1. Hasil kerja sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan

Ya

Tidak

2. Hasil kerja yang diselesaikan sudah dapat memenuhi target

Ya

Tidak

3. Selalu bertanggung jawab atas hasil kerja yang telah diselesaikan

Ya

Tidak

4. Selalu berdiskusi dan bekerjasama dalam menyelesaikan masalah

Ya

Tidak

MOTIVASI

1. Gaji/bonus yang diterima sudah sesuai dengan kebutuhan

Ya

Tidak

2. Memiliki kepastian dalam status kerja

Ya

Tidak

3. Memiliki rasa antusiasme untuk terlibat dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh perusahaan

Ya

Tidak

4. Pemimpin selalu memberikan penghargaan atau kepercayaan ketika menjalankan tugas

Ya

Tidak

5. Memiliki semangat yang tinggi dengan adanya peluang pengembangan karir

Ya

Tidak

DISIPLIN KERJA

1. Menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan sesuai SOP

Ya

Tidak

2. Memiliki rasa tanggung jawab untuk setiap tugas yang telah diberikan

Ya

Tidak

3. Datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan jam kerja

Ya

Tidak

4. Bersikap profesional ketika berada dilingkungan kerja

Ya

Tidak

Lampiran 4 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Kepada:

Yth, Bapak/Ibu Responden

Di PT. KAI (Persero) Daop 2 Bandung

Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan hormat.

Untuk memenuhi Sebagian persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi di Universitas Sangga Buana YPKP Bandung, saya

Nama : Diana

NPM : 1111218597

Fakultas/ Jurusan : Ekonomi/ Manajemen

Bermaksud melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung”. Oleh karena itu, untuk mendukung keberhasilan pelaksanaan penelitian ini, saya memohon ketersediaan bapak/ ibu untuk mengisi beberapa pertanyaan pada kuesioner ini. Jawaban dari bapak/ ibu merupakan bantuan yang sangat berarti untuk kelancaran penyusunan skripsi penulis. Semua jawaban dan keterangan bapak/ibu akan terjaga kerahasiaannya dan tidak ada yang akan mengetahui selain penulis sendiri.

Atas perhatian dan bantuanya penulis ucapkan banyak terimakasih.

Wassalamu’alaikum Wr. Wb

Hormat saya

Diana

IDENTITAS RESPONDEN

Sebagai keperluan untuk keabsahan data pada penelitian ini, adapun beberapa pertanyaan yang harus di isi sebagai berikut:

Inisial : _____

Jenis kelamin : () Pria () Wanita

Usia : () < 25 tahun () 26 s/d 35 tahun
 () 36 s/d 45 tahun () 46 s/d 55 tahun
 () > 56 tahun

Pendidikan : () SMP () SMA/ SMK/
 terakhir Sederajat
 () D3 () S1
 () S2 () S3

Masa kerja : () < 2 tahun () 3 s/d 5 tahun
 () 6 s/d 10 tahun () > 10 tahun

Jabatan : _____

I. PETUNJUK PENGISIAN

Setiap butir pertanyaan terdapat lima item alternatif jawaban, pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan memberikan tanda (✓) pada kolom jawaban yang telah disediakan.

II. DAFTAR PERTANYAAN

MOTIVASI

1. Gaji yang diterima tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup.

- Sangat Mencukupi
- Mencukupi
- Cukup Mencukupi
- Tidak Mencukupi
- Sangat Tidak Mencukupi

2. Fasilitas yang disediakan cukup memadai untuk menunjang kenyamanan kerja.

- Sangat Memadai
- Memadai
- Cukup Memadai
- Tidak Memadai
- Sangat Tidak Memadai

3. Perusahaan selalu memberikan kepastian dalam status kerja untuk semua karyawan.

- Sangat Setuju
- Setuju
- Cukup Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

4. Perusahaan memberikan asuransi kesehatan yang memadai untuk semua karyawannya

- Sangat Memadai
- Memadai
- Cukup Memadai
- Tidak Memadai
- Sangat Tidak Memadai

5. Tempat kerja yang memiliki resiko terhadap kesehatan dan keselamatan kerja

- Sangat Beresiko
- Beresiko
- Cukup Beresiko
- Tidak Beresiko
- Sangat Tidak Beresiko

6. Kurang memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan.

- Sangat Baik
- Baik
- Cukup Baik
- Tidak Baik
- Sangat Tidak Baik

7. Mendapatkan dukungan dari tim dan atasan.

- Sangat Setuju
- Setuju
- Cukup Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

8. Memiliki rasa antusiasme untuk terlibat dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh perusahaan atau tim.

- Sangat Setuju
- Setuju
- Cukup Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

9. Merasa kurang mendapatkan kepercayaan dan penghargaan dari atasan setiap menjalankan tugas.

- Sangat Setuju
- Setuju
- Cukup Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

10. Tidak terlihat adanya peluang untuk promosi kenaikan jabatan dalam bekerja

- Sangat Setuju
- Setuju
- Cukup Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

11. Terlihat adanya peluang untuk pengembangan karir dan meningkatkan kemampuan diri.

- Sangat Setuju
- Setuju
- Cukup Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

12. Mendapatkan kebebasan untuk berinovasi dan mengambil keputusan

- Sangat Setuju
- Setuju
- Cukup Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

DISIPLIN KERJA

13. Selalu mengikuti kebijakan dan mematuhi prosedur yang berlaku ditempat kerja.

- Sangat Setuju
- Setuju
- Cukup Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

14. Selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam bekerja dalam bekerja

- Sangat Setuju
- Setuju
- Cukup Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

15. Selalu mengambil keputusan tanpa mempertimbangkan tugas dan wewenang

- Sangat Setuju
- Setuju
- Cukup Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

16. Sering menunda-nunda tugas yang telah menjadi tanggung jawab.

- Sangat Jarang
- Jarang
- Cukup Jarang
- Tidak Jarang
- Sangat Tidak Jarang

17. Tidak pernah mengecek ulang pekerjaan yang sudah diselesaikan yang membuat terjadinya kelalaian.

- Sangat setuju
- Setuju
- Cukup Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

18. Menghargai waktu kerja dengan tidak melakukan aktivitas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.

- Sangat Setuju
- Setuju
- Cukup Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

19. Selalu datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang berlaku

- Sangat Setuju
- Setuju
- Cukup Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

20. Sering terlambat dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan.

- Sangat Jarang
- Jarang
- Cukup Jarang
- Tidak Jarang
- Sangat Tidak Jarang

21. Menjaga sopan santun ketika berada dilingkungan kerja dan selalu bersikap profesional saat bekerja.

- Sangat Setuju
- Setuju
- Cukup Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

22. Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja untuk menghindari konflik.

- Sangat Setuju
- Setuju
- Cukup Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

KINERJA KARYAWAN

23. Selalu menjaga kerapihan dalam menjalankan pekerjaan.

- Sangat Setuju
- Setuju
- Cukup Setuj
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

24. Cenderung melakukan kesalahan karena kurang teliti dalam bekerja.

- Sangat Setuju
- Setuju
- Cukup Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

25. Hasil kerja yang diselesaikan sudah sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Cukup Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

26. Merasa sulit untuk mencapai target kerja yang diberikan

- Sangat Sulit
- Sulit
- Cukup Sulit
- Tidak Sulit
- Sangat Tidak Sulit

27. Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan.

- Sangat Setuju
- Setuju
- Cukup Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

28. Bertanggung jawab terhadap keputusan yang telah diambil

- Sangat Setuju
- Setuju
- Cukup Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

29. Mampu mempertanggung jawabkan hasil kerja yang telah diselesaikan.

- Sangat Setuju
- Setuju
- Cukup Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

30. Selalu berdiskusi dan bekerjasama dengan tim dalam menyelesaikan masalah.

- Sangat Setuju
 Setuju
 Cukup Setuju
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

31. Selalu kompak dalam setiap kegiatan yang dilakukan bersama

- Sangat Setuju
 Setuju
 Cukup Setuju
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

Lampiran 5 Tabulasi Data Ordinal

MOTIVASI (X1)

X1.P1	X1.P2	X1.P3	X1.P4	X1.P5	X1.P6	X1.P7	X1.P8	X1.P9	X1.P10	X1.P11	X1.P12
4	3	4	5	5	4	4	5	2	3	5	5
5	5	4	2	5	5	5	2	5	4	4	2
1	5	4	1	1	1	1	1	1	2	4	1
3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
4	3	3	2	4	4	4	2	4	2	4	2
4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
5	5	4	3	3	5	5	3	5	5	2	3
4	4	4	3	4	4	4	3	2	2	4	3
4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	2	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4
4	4	5	3	4	4	4	3	5	4	3	3
3	3	4	2	1	3	3	2	2	2	4	2
2	4	4	2	4	2	1	2	2	1	4	2
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
3	5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3
5	3	4	3	5	5	5	3	4	3	4	3
4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4
4	2	1	3	4	4	4	3	5	4	2	3
5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	4	2

4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5
1	4	4	4	4	1	1	4	4	4	2	4
4	4	4	2	4	4	4	2	3	3	4	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	5	4	5	5	5	3	2	4	5
4	3	4	3	5	4	4	3	2	3	4	3
3	2	1	1	4	3	3	1	5	4	1	1
2	1	2	1	3	2	2	1	4	3	3	1
3	3	2	1	3	3	3	1	3	5	3	1
5	3	2	1	2	5	5	1	3	2	3	1
5	4	5	2	4	5	5	2	4	3	2	2
2	3	2	4	2	2	1	4	1	3	4	4
4	3	2	2	3	4	1	2	1	3	3	2
4	3	3	4	5	4	3	4	5	2	2	4
3	2	3	3	1	3	3	3	2	4	5	3
2	4	3	2	3	2	3	2	4	3	2	2
3	4	5	1	4	3	3	1	4	5	4	1
4	3	2	3	2	4	1	3	1	3	2	3
3	3	2	4	3	3	3	4	3	5	4	4
4	4	4	2	4	4	5	2	2	1	1	2
3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	1	2
2	3	3	3	3	2	4	3	4	4	2	3
1	5	4	3	5	1	4	3	5	4	2	3
4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	1	3
4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4
3	3	4	5	2	3	2	5	2	5	1	5
3	4	4	5	3	3	4	5	2	2	3	5
4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	2	3
5	4	3	5	3	5	4	5	4	4	3	5
4	4	5	4	2	4	4	4	5	4	1	4
2	5	4	5	1	2	5	5	2	3	3	5
3	4	3	1	3	3	4	1	4	4	3	1
3	5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
3	4	4	2	2	3	3	2	3	3	4	2
2	3	3	2	2	2	4	2	4	3	2	2
3	4	2	3	5	3	3	3	4	1	2	3
4	4	3	2	1	4	3	2	2	1	2	2
2	2	4	5	1	2	3	5	1	4	3	5
2	4	3	5	1	2	4	5	2	2	5	5
1	1	2	3	2	1	1	3	2	3	3	3
4	4	3	2	1	4	4	2	2	1	3	2
1	2	2	3	2	1	2	3	2	1	1	3
2	2	2	1	2	2	4	1	2	2	4	1
2	2	2	1	4	2	4	1	4	4	3	1
2	2	2	1	4	2	2	1	4	4	3	1
2	2	2	4	4	2	2	4	2	4	2	4
2	4	4	5	2	2	2	5	4	2	5	5
3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2

4	5	4	2	2	4	4	2	3	5	3	2
2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3
3	4	5	5	2	3	4	5	2	3	3	5
X1.P1	X1.P2	X1.P3	X1.P4	X1.P5	X1.P6	X1.P7	X1.P8	X1.P9	X1.P10	X1.P11	X1.P12
3,410	3,630	3,711	4,335	3,293	3,335	4,224	4,335	2,073	1,000	1,000	1,925
1,953	3,630	2,879	4,335	2,526	3,335	2,289	4,335	3,350	2,570	1,921	1,925
1,953	1,920	2,094	2,317	3,293	1,880	3,121	2,317	3,350	3,303	2,616	1,000
1,953	2,752	2,879	2,317	1,853	3,335	3,121	2,317	3,350	2,570	1,921	1,925
2,653	3,630	2,094	3,133	4,298	3,335	2,289	3,133	3,350	1,000	1,921	2,629
3,410	3,630	2,879	4,335	1,000	3,335	2,289	4,335	2,073	1,000	1,921	1,925
1,953	1,920	2,094	1,741	3,293	3,335	1,706	1,741	3,350	3,303	2,616	1,000
4,467	3,630	4,843	4,335	3,293	4,569	4,224	4,335	4,421	4,296	1,000	4,009
1,000	3,630	3,711	3,133	3,293	3,335	1,000	3,133	3,350	3,303	1,921	3,210
4,467	3,630	4,843	4,335	3,293	4,569	4,224	4,335	3,350	2,570	1,921	1,925
2,653	2,752	3,711	3,133	2,526	3,335	2,289	3,133	2,073	1,879	1,000	1,925
1,953	1,920	2,094	1,741	3,293	3,335	1,706	1,741	2,073	3,303	1,921	3,210
3,410	2,752	2,094	3,133	2,526	3,335	1,000	3,133	1,000	2,570	2,616	1,925
3,410	4,713	3,711	3,133	3,293	4,569	4,224	3,133	3,350	3,303	1,921	2,629
3,410	3,630	3,711	4,335	3,293	4,569	3,121	4,335	3,350	3,303	3,436	2,629
1,953	1,000	2,094	3,133	2,526	2,477	1,706	3,133	3,350	2,570	2,616	1,000
3,410	3,630	4,843	2,317	1,853	3,335	3,121	2,317	4,421	3,303	1,000	3,210
2,653	3,630	2,879	3,133	2,526	4,569	3,121	3,133	3,350	3,303	2,616	1,000
2,653	1,920	1,000	2,317	3,293	2,477	2,289	2,317	4,421	3,303	1,000	1,000
1,000	1,000	2,094	1,000	1,853	1,000	1,000	1,000	2,073	2,570	2,616	2,629
3,410	2,752	2,094	3,133	1,853	3,335	1,000	3,133	1,000	2,570	1,921	2,629
3,410	2,752	2,879	3,133	2,526	2,477	3,121	3,133	3,350	3,303	1,000	2,629
3,410	2,752	3,711	4,335	2,526	3,335	3,121	4,335	2,073	2,570	2,616	3,210
2,653	3,630	3,711	2,317	2,526	3,335	3,121	2,317	2,073	1,879	2,616	4,009
1,000	1,920	2,094	1,000	1,853	1,000	1,706	1,000	2,073	1,000	1,000	2,629
1,953	1,920	2,094	1,741	1,853	3,335	3,121	1,741	2,073	1,879	3,436	1,000
1,953	2,752	2,879	2,317	2,526	3,335	3,121	2,317	3,350	3,303	1,921	2,629
2,653	4,713	2,879	3,133	2,526	1,880	2,289	3,133	2,710	1,879	2,616	2,629
3,410	3,630	2,879	3,133	1,000	3,335	3,121	3,133	2,073	1,000	2,616	1,925
2,653	3,630	4,843	3,133	1,853	4,569	3,121	3,133	2,073	2,570	2,616	4,009
4,467	2,752	2,094	2,317	1,853	3,335	4,224	2,317	2,710	1,879	2,616	1,000
2,653	2,752	3,711	4,335	1,853	2,477	1,706	4,335	2,073	4,296	1,000	4,009
2,653	2,752	2,879	2,317	2,526	2,477	2,289	2,317	2,710	2,570	1,921	1,925
3,410	2,752	2,879	3,133	4,298	3,335	2,289	3,133	4,421	1,879	1,921	3,210
2,653	1,920	2,879	3,133	1,000	4,569	2,289	3,133	2,073	3,303	4,544	2,629
1,000	4,713	3,711	3,133	1,000	3,335	1,000	3,133	1,000	1,879	3,436	1,000
2,653	3,630	2,879	3,133	2,526	1,880	2,289	3,133	3,350	2,570	2,616	2,629
2,653	2,752	2,094	4,335	2,526	4,569	2,289	4,335	2,710	4,296	2,616	1,000
2,653	3,630	4,843	4,335	3,293	4,569	2,289	4,335	3,350	4,296	3,436	1,000
1,000	4,713	3,711	4,335	4,298	3,335	3,121	4,335	4,421	3,303	1,921	2,629
4,467	3,630	2,879	2,317	2,526	4,569	3,121	2,317	3,350	3,303	2,616	4,009
2,653	3,630	3,711	4,335	1,853	3,335	2,289	4,335	2,710	2,570	3,436	1,925
4,467	4,713	4,843	4,335	4,298	4,569	4,224	4,335	4,421	4,296	3,436	1,925
3,410	4,713	4,843	4,335	3,293	3,335	3,121	4,335	3,350	3,303	3,436	4,009

3,410	3,630	3,711	3,133	3,293	3,335	3,121	3,133	2,710	2,570	3,436	1,925
1,953	2,752	2,094	3,133	1,853	3,335	1,000	3,133	1,000	2,570	3,436	3,210
1,953	1,920	3,711	1,741	1,000	1,880	2,289	1,741	1,000	3,303	2,616	4,009
4,467	4,713	3,711	4,335	2,526	4,569	4,224	4,335	4,421	4,296	1,921	2,629
3,410	2,752	3,711	4,335	4,298	3,335	3,121	4,335	2,073	2,570	3,436	2,629
2,653	2,752	2,094	4,335	2,526	4,569	2,289	4,335	2,710	4,296	3,436	3,210
3,410	4,713	3,711	3,133	1,853	2,477	3,121	3,133	2,710	4,296	2,616	1,925
3,410	3,630	4,843	3,133	3,293	4,569	3,121	3,133	4,421	3,303	2,616	2,629
2,653	2,752	3,711	3,133	1,000	1,880	2,289	3,133	2,073	1,879	3,436	1,925
1,953	3,630	3,711	4,335	3,293	1,880	1,000	4,335	2,073	1,000	3,436	1,925
3,410	3,630	4,843	3,133	2,526	2,477	3,121	3,133	3,350	4,296	3,436	3,210
1,953	2,752	2,879	1,741	2,526	1,880	1,706	1,741	2,710	2,570	3,436	2,629
3,410	3,630	3,711	4,335	3,293	3,335	3,121	4,335	2,073	1,879	3,436	2,629
2,653	4,713	3,711	4,335	3,293	4,569	2,289	4,335	3,350	3,303	3,436	2,629
3,410	1,920	1,000	2,317	3,293	2,477	3,121	2,317	4,421	3,303	1,921	2,629
1,953	4,713	3,711	4,335	1,000	3,335	4,224	4,335	2,073	2,570	2,616	4,009
3,410	2,752	3,711	3,133	2,526	3,335	2,289	3,133	3,350	3,303	3,436	3,210
3,410	3,630	3,711	3,133	2,526	2,477	3,121	3,133	3,350	4,296	3,436	3,210
4,467	4,713	2,879	4,335	3,293	3,335	4,224	4,335	2,710	1,879	3,436	4,009
3,410	4,713	3,711	3,133	4,298	3,335	3,121	3,133	3,350	4,296	1,921	3,210
4,467	4,713	4,843	4,335	4,298	4,569	4,224	4,335	4,421	4,296	4,544	4,009
1,953	3,630	2,879	3,133	1,000	2,477	3,121	3,133	2,073	1,879	4,544	4,009
3,410	2,752	2,879	3,133	3,293	3,335	3,121	3,133	3,350	1,879	3,436	1,925
4,467	4,713	3,711	4,335	4,298	3,335	4,224	4,335	4,421	3,303	3,436	1,925
4,467	3,630	4,843	4,335	3,293	4,569	4,224	4,335	4,421	4,296	4,544	4,009
4,467	2,752	3,711	3,133	4,298	4,569	4,224	3,133	3,350	2,570	3,436	2,629
1,953	3,630	3,711	3,133	1,853	1,880	1,706	3,133	3,350	1,879	4,544	4,009
3,410	2,752	3,711	4,335	4,298	3,335	3,121	4,335	2,073	2,570	4,544	4,009

DISIPLIN KERJA (X2)

X2.P1	X2.P2	X2.P3	X2.P4	X2.P5	X2.P6	X2.P7	X2.P8	X2.P9	X2.P10
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
4	2	4	4	2	4	5	5	5	5
4	1	2	4	1	4	4	1	4	4
3	3	3	3	2	3	3	4	3	3
4	2	3	4	2	4	4	2	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
2	3	3	4	1	3	4	3	4	4
4	3	3	3	2	4	3	4	4	4
2	4	3	4	3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	5	4	5	4	5	5
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
4	2	3	3	3	5	4	2	4	4
4	2	1	4	2	4	4	2	4	4
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
1	5	3	2	4	2	2	3	1	2

4	3	5	4	4	1	1	4	5	4
4	3	2	2	4	4	2	4	2	2
4	3	5	4	4	3	2	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	5	3	1	4	4	4	5	5
4	2	4	2	1	4	3	3	2	1
4	5	4	4	3	2	4	4	4	4
2	4	4	5	4	2	4	4	4	4
4	2	4	3	4	3	4	2	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	5	2	2	5	3	5	3	4	4
4	3	2	2	5	4	5	2	5	3
1	1	3	3	1	3	5	2	3	5
3	1	5	3	2	3	2	1	3	1
3	1	2	4	1	3	5	5	3	3
3	1	3	4	2	3	4	3	3	5
2	2	2	2	2	2	3	2	1	5
4	4	4	3	1	3	4	4	1	3
3	2	2	1	3	5	3	3	2	4
2	4	4	3	4	4	4	4	4	4
5	3	2	4	1	2	1	5	3	1
2	2	1	1	1	3	2	2	2	3
4	1	3	1	2	3	2	3	2	2
2	3	2	1	3	3	4	5	2	3
4	4	3	1	2	3	5	1	3	3
1	2	3	2	1	1	1	2	1	2
1	2	2	1	3	2	3	3	2	1
2	3	5	1	3	3	4	5	4	3
2	3	4	2	3	2	3	2	3	4
1	3	3	3	1	3	3	2	2	3
3	4	4	3	5	4	1	2	3	3
1	5	1	3	4	3	3	3	2	3
3	5	4	5	3	4	4	5	3	3
2	3	5	2	1	3	3	2	1	3
3	5	2	3	5	3	2	3	2	2
1	4	3	1	5	1	3	2	3	3
3	5	5	4	4	4	2	4	4	3
3	1	3	1	1	3	3	3	1	2
3	3	3	3	1	3	3	2	3	3
4	2	3	3	3	5	3	2	4	3
2	2	2	2	2	2	3	2	2	1
2	3	1	2	3	3	2	1	3	2
2	2	2	2	2	3	3	5	5	3
3	5	5	5	5	4	3	3	2	3
5	5	5	4	5	5	5	4	4	5
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3

3	2	2	3	1	5	2	3	2	2
1	3	3	3	1	3	3	2	2	3
4	1	2	4	1	4	4	1	4	4
3	1	2	3	2	3	1	5	3	3
3	1	2	2	5	1	1	3	3	3
2	4	3	1	3	2	3	2	3	3
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
2	2	2	3	3	2	3	3	2	2
3	2	5	5	2	4	3	1	2	1
4	3	3	3	2	4	3	4	4	4
3	5	5	4	3	5	4	2	4	2
X2.P1	X2.P2	X2.P3	X2.P4	X2.P5	X2.P6	X2.P7	X2.P8	X2.P9	X2.P10
1,000	1,925	2,911	1,841	1,000	1,000	1,000	2,065	1,000	1,799
1,921	1,925	1,000	1,000	1,000	2,705	1,799	2,065	1,952	2,566
2,616	1,000	2,065	2,505	1,887	2,705	1,000	4,434	2,662	2,566
1,921	1,925	2,065	1,841	1,887	1,844	2,548	2,065	1,952	1,000
1,921	2,629	1,000	1,841	2,447	2,705	1,799	1,000	2,662	1,799
1,921	1,925	2,065	1,841	1,887	2,705	2,548	4,434	4,339	2,566
2,616	1,000	2,065	1,841	3,804	1,000	1,000	2,804	2,662	2,566
1,000	4,009	2,911	1,841	2,987	1,844	1,799	2,804	1,000	1,799
1,921	3,210	3,553	4,516	2,987	1,844	3,363	3,468	3,363	3,404
1,921	1,925	2,065	1,841	1,887	1,844	2,548	2,065	1,000	4,385
1,000	1,925	2,065	1,000	2,447	1,844	2,548	2,804	1,952	1,000
1,921	3,210	2,911	1,000	2,447	1,844	2,548	2,065	2,662	2,566
2,616	1,925	2,065	1,000	2,447	4,665	2,548	2,804	1,952	3,404
1,921	2,629	4,395	1,841	1,000	2,705	2,548	2,065	1,000	2,566
3,436	2,629	4,395	3,376	2,987	1,000	1,000	3,468	4,339	3,404
2,616	1,000	4,395	2,505	1,887	2,705	1,799	1,000	2,662	1,000
1,000	3,210	2,911	1,000	3,804	1,000	2,548	2,065	2,662	2,566
2,616	1,000	2,911	1,000	1,000	2,705	2,548	2,804	1,000	1,799
1,000	1,000	2,911	2,505	1,000	2,705	4,339	2,065	2,662	4,385
2,616	2,629	2,911	2,505	2,447	2,705	2,548	2,065	2,662	2,566
1,921	2,629	2,065	1,000	2,447	2,705	3,363	4,434	1,952	2,566
1,000	2,629	2,911	2,505	1,000	2,705	2,548	2,065	1,952	2,566
2,616	3,210	3,553	2,505	3,804	3,630	1,000	2,065	2,662	2,566
2,616	4,009	3,553	4,516	2,447	3,630	3,363	4,434	2,662	2,566
1,000	2,629	2,911	2,505	1,000	2,705	2,548	2,065	1,952	2,566
3,436	1,000	2,065	3,376	1,000	3,630	3,363	1,000	3,363	3,404
1,921	2,629	4,395	1,000	2,447	2,705	3,363	4,434	3,363	2,566
2,616	2,629	2,911	2,505	1,000	2,705	2,548	2,065	2,662	2,566
2,616	1,925	2,065	2,505	1,000	4,665	1,799	2,804	1,952	1,799
2,616	4,009	4,395	3,376	2,447	4,665	3,363	2,065	3,363	1,799
2,616	1,000	2,911	3,376	1,887	2,705	3,363	2,804	2,662	4,385
1,000	4,009	1,000	2,505	2,987	2,705	2,548	2,804	1,952	2,566
1,921	1,925	2,065	2,505	2,447	1,844	2,548	2,804	1,952	1,799
1,921	3,210	3,553	2,505	2,987	3,630	3,363	3,468	3,363	3,404

4,544	2,629	2,065	3,376	1,000	1,844	1,000	4,434	2,662	1,000
3,436	1,000	2,065	3,376	1,000	3,630	3,363	1,000	3,363	3,404
2,616	2,629	2,911	2,505	1,887	2,705	2,548	3,468	2,662	2,566
2,616	1,000	2,065	3,376	1,000	2,705	4,339	4,434	2,662	2,566
3,436	1,000	2,911	1,000	1,887	2,705	1,799	2,804	1,952	1,799
1,921	2,629	3,553	1,841	2,447	1,844	2,548	2,065	2,662	3,404
2,616	4,009	2,065	2,505	3,804	2,705	1,799	2,804	1,952	1,799
3,436	1,925	2,911	2,505	2,447	4,665	2,548	2,065	3,363	2,566
3,436	1,925	3,553	1,841	1,000	3,630	2,548	2,804	1,952	1,000
3,436	4,009	3,553	3,376	2,447	1,844	3,363	3,468	3,363	3,404
3,436	1,925	3,553	2,505	2,987	2,705	3,363	2,065	3,363	3,404
3,436	3,210	3,553	2,505	1,000	2,705	3,363	3,468	1,000	2,566
2,616	4,009	4,395	4,516	3,804	3,630	2,548	2,804	1,952	2,566
1,921	2,629	2,911	3,376	1,000	2,705	3,363	2,804	3,363	3,404
3,436	2,629	2,065	1,841	3,804	3,630	4,339	2,065	4,339	2,566
3,436	3,210	2,911	1,000	1,887	2,705	4,339	1,000	2,662	2,566
2,616	1,925	4,395	4,516	1,887	3,630	2,548	1,000	1,952	1,000
2,616	2,629	2,911	3,376	2,447	2,705	2,548	3,468	2,662	2,566
3,436	1,925	2,911	2,505	2,447	4,665	3,363	2,065	3,363	3,404
3,436	1,925	1,000	3,376	1,887	3,630	3,363	2,065	3,363	3,404
3,436	3,210	3,553	3,376	2,987	3,630	3,363	3,468	3,363	3,404
3,436	2,629	2,911	2,505	1,887	3,630	2,548	3,468	3,363	3,404
3,436	2,629	2,065	1,841	2,987	3,630	1,799	3,468	1,952	1,799
1,921	2,629	4,395	2,505	1,000	3,630	3,363	3,468	4,339	4,385
2,616	4,009	4,395	3,376	2,987	3,630	1,799	3,468	3,363	2,566
3,436	3,210	3,553	3,376	2,987	3,630	3,363	3,468	4,339	3,404
3,436	3,210	3,553	3,376	3,804	3,630	4,339	3,468	4,339	4,385
3,436	4,009	2,065	1,841	3,804	2,705	4,339	2,804	3,363	3,404
1,921	3,210	2,911	3,376	2,447	3,630	3,363	2,804	3,363	3,404
4,544	4,009	4,395	3,376	3,804	4,665	4,339	4,434	4,339	4,385
4,544	4,009	4,395	3,376	3,804	4,665	4,339	3,468	3,363	4,385
3,436	1,925	2,911	3,376	1,887	3,630	3,363	2,065	3,363	3,404
3,436	1,925	3,553	3,376	1,887	3,630	4,339	4,434	4,339	4,385
4,544	4,009	4,395	4,516	2,987	3,630	4,339	4,434	4,339	4,385
3,436	2,629	4,395	3,376	2,987	2,705	1,799	3,468	4,339	3,404
4,544	4,009	4,395	3,376	3,804	4,665	4,339	3,468	4,339	4,385
4,544	4,009	4,395	3,376	3,804	4,665	4,339	3,468	4,339	4,385

KINERJA KARYAWAN

Y.P1	Y.P2	Y.P3	Y.P4	Y.P5	Y.P6	Y.P7	Y.P8	Y.P9
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5	5	5
5	2	3	2	4	4	1	4	4

2	3	4	3	3	4	3	3	4
4	4	5	4	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	5	4	3	4
2	3	4	3	3	4	3	5	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4
5	4	4	4	5	4	4	4	5
5	3	4	4	4	4	5	4	4
5	3	4	3	2	5	3	4	4
5	2	4	2	4	4	3	4	5
4	3	5	3	5	4	2	3	4
5	5	5	4	5	4	5	5	5
2	1	2	1	1	4	3	5	2
1	4	1	3	2	1	3	4	4
4	4	4	3	5	4	3	4	4
5	5	5	4	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	2	4	4	4
4	5	4	5	5	4	2	2	4
3	5	3	5	1	3	2	5	3
5	2	5	1	4	4	1	4	4
4	1	3	3	2	2	2	3	1
4	3	4	3	1	4	3	4	4
5	5	2	5	2	5	5	5	5
4	4	3	4	4	4	4	5	5
5	2	1	4	5	2	3	5	4
1	3	1	4	3	3	3	2	4
5	5	2	1	3	1	3	2	1
3	1	5	1	5	4	3	2	5
4	3	3	2	3	5	3	2	2
1	1	3	2	3	2	2	3	4
4	2	3	5	4	4	3	4	1
4	1	2	1	2	1	5	4	2
1	4	4	4	4	2	2	3	4
4	3	3	5	1	3	3	3	3
3	2	1	1	2	2	2	4	2
4	3	4	4	2	3	3	3	3
3	2	2	3	2	5	3	4	1
3	4	4	4	3	3	3	2	5
1	3	1	2	1	1	4	3	1
2	3	2	2	2	2	2	3	3
1	3	3	3	3	2	3	5	3
3	3	3	3	3	3	3	5	3
2	2	3	3	2	3	5	4	1
1	4	2	1	5	2	3	5	2

3	2	3	3	3	3	4	4	2
2	3	4	2	2	3	3	5	1
1	2	3	3	2	3	3	4	1
2	5	3	4	1	2	5	4	3
3	2	2	2	1	2	4	5	2
3	5	4	4	4	3	5	5	2
2	3	2	1	3	2	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	2	4	2	4	3	5	5	1
1	1	3	2	3	2	2	4	2
3	2	3	2	2	1	1	5	1
1	1	3	2	3	2	2	3	3
2	5	2	5	5	4	4	1	2
4	5	4	5	5	5	5	3	3
3	3	3	3	3	3	3	1	2
1	5	5	3	1	2	3	3	3
3	2	2	3	2	3	5	1	4
3	2	3	2	4	4	1	2	4
1	1	2	1	3	3	3	2	3
2	3	1	1	2	3	5	2	1
3	2	2	2	1	2	4	3	2
5	5	5	5	5	5	5	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	3	4	4	3	5	4	3
4	4	4	4	4	4	3	3	4
1	4	5	3	2	1	4	3	3
Y.P1	Y.P2	Y.P3	Y.P4	Y.P5	Y.P6	Y.P7	Y.P8	Y.P9
1,000	2,633	1,000	1,862	1,000	1,000	3,553	2,596	1,000
2,332	1,921	1,000	1,000	1,911	1,952	1,844	3,373	1,838
1,000	1,000	1,879	1,000	2,558	2,679	2,759	1,852	2,386
1,000	1,000	2,624	1,862	2,558	1,952	1,844	3,373	1,838
2,332	1,921	2,624	1,862	1,911	1,000	1,000	4,409	1,000
1,000	1,000	2,624	1,862	2,558	1,952	1,844	2,596	2,386
1,797	2,633	1,000	1,000	1,911	2,679	4,395	1,852	1,000
1,797	1,000	1,879	1,000	1,000	3,404	2,759	4,409	1,838
2,976	1,000	2,624	2,523	1,911	1,952	1,844	2,596	1,000
1,000	1,000	2,624	1,862	2,558	1,952	1,844	2,596	3,049
1,797	2,633	1,879	1,862	1,911	1,952	1,844	2,596	2,386
2,332	1,921	1,879	1,862	1,000	1,952	3,553	2,596	1,838
2,976	1,000	1,879	1,000	1,911	1,000	4,395	3,373	1,838
1,000	1,921	2,624	2,523	1,911	2,679	2,759	3,373	1,000
1,000	3,261	1,000	2,523	1,911	1,000	2,759	3,373	3,049
3,912	4,120	1,879	1,000	2,558	1,000	2,759	1,852	1,000

2,332	1,921	1,879	1,862	1,000	1,952	3,553	4,409	1,838
1,797	2,633	1,879	1,000	2,558	1,952	3,553	2,596	2,386
1,000	2,633	1,000	3,242	2,558	2,679	2,759	1,852	3,049
2,332	2,633	2,624	2,523	2,558	2,679	2,759	1,000	1,838
2,332	1,921	1,879	2,523	1,911	4,385	2,759	3,373	1,000
1,797	1,921	2,624	2,523	1,911	2,679	4,395	3,373	1,000
1,000	3,261	1,879	1,000	4,024	1,952	2,759	4,409	1,838
1,797	2,633	3,428	1,862	1,911	2,679	2,759	4,409	1,000
2,332	1,921	1,879	2,523	1,911	2,679	4,395	1,000	3,049
2,332	1,921	2,624	1,862	3,143	3,404	1,000	1,852	3,049
1,000	2,633	2,624	2,523	2,558	1,952	2,759	4,409	2,386
2,332	2,633	2,624	2,523	2,558	2,679	2,759	2,596	1,838
1,000	4,120	4,434	2,523	1,000	1,952	2,759	2,596	2,386
1,000	3,261	4,434	2,523	1,911	1,000	3,553	2,596	2,386
2,976	2,633	2,624	1,862	2,558	4,385	2,759	1,852	1,838
2,332	1,921	2,624	2,523	2,558	2,679	3,553	3,373	1,838
2,332	2,633	2,624	2,523	2,558	2,679	2,759	2,596	2,386
1,000	3,261	3,428	3,242	3,143	1,952	1,844	2,596	3,049
2,976	2,633	2,624	4,188	1,000	2,679	2,759	2,596	2,386
3,912	1,921	2,624	1,862	3,143	3,404	1,000	3,373	3,049
1,797	2,633	3,428	2,523	2,558	3,404	2,759	2,596	3,049
2,332	1,000	4,434	1,000	4,024	3,404	2,759	1,852	4,044
2,976	2,633	3,428	3,242	1,911	2,679	2,759	2,596	2,386
2,332	2,633	2,624	2,523	2,558	2,679	2,759	4,409	2,386
1,797	4,120	2,624	3,242	1,000	1,952	4,395	3,373	2,386
2,332	1,921	3,428	1,862	3,143	2,679	4,395	4,409	1,000
2,332	4,120	2,624	4,188	1,000	2,679	1,844	4,409	2,386
3,912	1,921	4,434	1,000	3,143	3,404	1,000	3,373	3,049
2,976	2,633	3,428	2,523	1,000	3,404	2,759	3,373	3,049
2,976	1,921	2,624	4,188	3,143	3,404	2,759	3,373	1,000
1,797	4,120	1,879	4,188	4,024	3,404	3,553	1,000	1,838
1,797	2,633	3,428	2,523	2,558	3,404	2,759	4,409	3,049
3,912	1,921	1,000	3,242	4,024	1,952	2,759	4,409	3,049
2,332	3,261	3,428	3,242	2,558	2,679	2,759	1,852	4,044
1,797	3,261	2,624	3,242	3,143	2,679	4,395	3,373	2,386
3,912	2,633	3,428	2,523	1,911	4,385	2,759	3,373	3,049
3,912	1,921	3,428	1,862	3,143	3,404	2,759	3,373	4,044
2,976	2,633	4,434	2,523	4,024	3,404	1,844	2,596	3,049
2,976	3,261	3,428	3,242	3,143	1,952	3,553	3,373	3,049
2,976	3,261	3,428	3,242	3,143	3,404	2,759	2,596	3,049
2,976	3,261	3,428	3,242	3,143	3,404	2,759	3,373	3,049
2,976	3,261	3,428	2,523	4,024	3,404	2,759	3,373	3,049
2,976	4,120	3,428	4,188	4,024	3,404	1,844	1,852	3,049

2,332	4,120	3,428	3,242	3,143	2,679	4,395	4,409	1,838
2,976	3,261	3,428	3,242	3,143	4,385	3,553	2,596	3,049
3,912	2,633	3,428	3,242	3,143	3,404	4,395	3,373	3,049
2,976	3,261	2,624	3,242	3,143	3,404	3,553	4,409	4,044
3,912	3,261	3,428	3,242	4,024	3,404	3,553	3,373	4,044
3,912	4,120	1,879	4,188	1,911	4,385	4,395	4,409	4,044
2,976	4,120	3,428	4,188	4,024	4,385	4,395	2,596	2,386
2,976	3,261	4,434	3,242	4,024	4,385	3,553	3,373	4,044
2,976	4,120	3,428	4,188	4,024	4,385	4,395	4,409	4,044
3,912	4,120	4,434	3,242	4,024	3,404	4,395	4,409	4,044
3,912	4,120	4,434	3,242	4,024	4,385	3,553	4,409	4,044
3,912	4,120	4,434	4,188	4,024	4,385	4,395	3,373	4,044
3,912	4,120	4,434	4,188	4,024	4,385	4,395	4,409	4,044

Lampiran 6 Hasil Oleh Data SPSS

Hasil Uji Validitas Motivasi (X1)

		X1.P1	X1.P2	X1.P3	X1.P4	X1.P5	X1.P6	X1.P7	X1.P8	X1.P9	X1.P10	X1.P11	X1.P12	Total.X1
X1.P1	Pearson Correlation	1	.351**	.349**	.449**	.364**	.493**	.646**	.449**	.337**	.226	.085	.150	.694**
	Sig. (2-tailed)		.003	.003	<.001	.002	<.001	<.001	<.001	.004	.057	.479	.209	<.001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.P2	Pearson Correlation	.351**	1	.628**	.615**	.194	.371**	.412**	.615**	.256*	.107	.145	.226	.677**
	Sig. (2-tailed)	.003		<.001	<.001	.103	.001	<.001	<.001	.030	.370	.224	.057	<.001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.P3	Pearson Correlation	.349**	.628**	1	.508**	.172	.325**	.412**	.508**	.211	.256*	.215	.363**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.003	<.001		<.001	.149	.005	<.001	<.001	.076	.030	.070	.002	<.001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.P4	Pearson Correlation	.449**	.615**	.508**	1	.285*	.509**	.326**	1.000**	.157	.149	.227	.115	.727**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		.015	<.001	.005	.000	.189	.213	.055	.337	<.001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.P5	Pearson Correlation	.364**	.194	.172	.285*	1	.309**	.301*	.285*	.565**	.254*	.005	.015	.541**
	Sig. (2-tailed)	.002	.103	.149	.015		.008	.010	.015	<.001	.031	.967	.903	<.001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.P6	Pearson Correlation	.493**	.371**	.325**	.509**	.309**	1	.441**	.509**	.263*	.332**	.090	.035	.647**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.001	.005	<.001	.008		<.001	<.001	.026	.004	.453	.770	<.001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.P7	Pearson Correlation	.648**	.412**	.412**	.326**	.301*	.441**	1	.326**	.449**	.209	.048	.145	.672**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.005	.010	<.001		.005	<.001	.078	.689	.225	<.001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.P8	Pearson Correlation	.449**	.615**	.508**	1.000**	.285*	.509**	.326**	1	.157	.149	.227	.115	.727**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.000	.015	<.001	.005		.189	.213	.055	.337	<.001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.P9	Pearson Correlation	.337**	.256*	.211	.157	.565**	.263*	.449**	.157	1	.494**	-.107	-.013	.551**
	Sig. (2-tailed)	.004	.030	.076	.189	<.001	.026	<.001	.189		<.001	.373	.912	<.001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.P10	Pearson Correlation	.226	.107	.256*	.149	.254*	.332**	.209	.149	.494**	1	.031	.180	.495**
	Sig. (2-tailed)	.057	.370	.030	.213	.031	.004	.078	.213	<.001		.795	.130	<.001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.P11	Pearson Correlation	.085	.145	.215	.227	.005	.090	.048	.227	-.107	.031	1	.138	.294*
	Sig. (2-tailed)	.479	.224	.070	.055	.967	.453	.689	.055	.373	.795		.249	.012
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P12	Pearson Correlation	.150	.226	.363**	.115	.015	.035	.145	.115	-.013	.180	.138	1	.369**
	Sig. (2-tailed)	.209	.057	.002	.337	.903	.770	.225	.337	.912	.130	.249		.001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Total.X1	Pearson Correlation	.694**	.677**	.690**	.727**	.541**	.647**	.672**	.727**	.551**	.495**	.294*	.369**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.012	.001	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72

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

Hadil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

		Correlations										
		X2.P1	X2.P2	X2.P3	X2.P4	X2.P5	X2.P6	X2.P7	X2.P8	X2.P9	X2.P10	TotalX2
X2.P1	Pearson Correlation	1	.138	.286*	.409**	.247*	.515**	.285*	.270*	.516**	.301*	.631**
	Sig. (2-tailed)		.249	.015	<.001	.036	<.001	.015	.022	<.001	.010	<.001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.P2	Pearson Correlation	.138	1	.412**	.275*	.616**	.188	.252*	.299*	.233*	.210	.613**
	Sig. (2-tailed)	.249		<.001	.019	<.001	.114	.033	.011	.048	.077	<.001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.P3	Pearson Correlation	.286*	.412**	1	.422**	.266*	.256*	.230	.238*	.359**	.269*	.609**
	Sig. (2-tailed)	.015	<.001		<.001	.024	.030	.052	.044	.002	.022	<.001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.P4	Pearson Correlation	.409**	.275*	.422**	1	.138	.360**	.272*	.251*	.469**	.361**	.632**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.019	<.001		.249	.002	.021	.034	<.001	.002	<.001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.P5	Pearson Correlation	.247*	.616**	.266*	.138	1	.115	.121	.224	.370**	.242*	.574**
	Sig. (2-tailed)	.036	<.001	.024	.249		.337	.313	.058	.001	.040	<.001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.P6	Pearson Correlation	.515**	.188	.256*	.360**	.115	1	.446**	.102	.380**	.306**	.571**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.114	.030	.002	.337		<.001	.392	.001	.009	<.001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.P7	Pearson Correlation	.285*	.252*	.230	.272*	.121	.446**	1	.143	.462**	.585**	.601**
	Sig. (2-tailed)	.015	.033	.052	.021	.313	<.001		.232	<.001	<.001	<.001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.P8	Pearson Correlation	.270*	.299*	.238*	.251*	.224	.102	.143	1	.324**	.259*	.509**
	Sig. (2-tailed)	.022	.011	.044	.034	.058	.392	.232		.006	.028	<.001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.P9	Pearson Correlation	.516**	.233*	.359**	.469**	.370**	.380**	.462**	.324**	1	.606**	.761**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.048	.002	<.001	.001	.001	<.001	.006	<.001		<.001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.P10	Pearson Correlation	.301*	.210	.269*	.361**	.242*	.306**	.585**	.259*	.606**	1	.662**
	Sig. (2-tailed)	.010	.077	.022	.002	.040	.009	<.001	.028	<.001		<.001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
TotalX2	Pearson Correlation	.631**	.613**	.609**	.632**	.574**	.571**	.601**	.509**	.761**	.662**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72

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

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

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations									
		Y.P1	Y.P2	Y.P3	Y.P4	Y.P5	Y.P6	Y.P7	Y.P8	Y.P9	Total.Y
Y.P1	Pearson Correlation	1	.234*	.362**	.326**	.396**	.550**	.142	.191	.397**	.665**
	Sig. (2-tailed)		.048	.002	.005	<.001	<.001	.233	.108	<.001	<.001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y.P2	Pearson Correlation	.234*	1	.331**	.643**	.310**	.267**	.385**	.097	.362**	.660**
	Sig. (2-tailed)	.048		.004	<.001	.008	.023	<.001	.418	.002	<.001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y.P3	Pearson Correlation	.362**	.331**	1	.342**	.446**	.469**	.048	.155	.477**	.656**
	Sig. (2-tailed)	.002	.004		.003	<.001	<.001	.688	.193	<.001	<.001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y.P4	Pearson Correlation	.326**	.643**	.342**	1	.307**	.434**	.325**	.116	.402**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.005	<.001	.003		.009	<.001	.005	.333	<.001	<.001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y.P5	Pearson Correlation	.396**	.310**	.446**	.307**	1	.478**	.096	.040	.492**	.660**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.008	<.001	.009		<.001	.424	.736	<.001	<.001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y.P6	Pearson Correlation	.550**	.267**	.469**	.434**	.478**	1	.179	.078	.472**	.716**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.023	<.001	<.001	<.001		.132	.513	<.001	<.001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y.P7	Pearson Correlation	.142	.385**	.048	.325**	.096	.179	1	.153	.062	.418**
	Sig. (2-tailed)	.233	<.001	.688	.005	.424	.132		.200	.608	<.001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y.P8	Pearson Correlation	.191	.097	.155	.116	.040	.078	.153	1	.065	.325**
	Sig. (2-tailed)	.108	.418	.193	.333	.736	.513	.200		.585	.005
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
VAR00009	Pearson Correlation	.397**	.362**	.477**	.402**	.492**	.472**	.062	.065	1	.690**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	.608	.585		<.001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Total.Y	Pearson Correlation	.665**	.660**	.656**	.708**	.660**	.716**	.418**	.325**	.690**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.005	<.001	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72

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

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

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	12

Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics

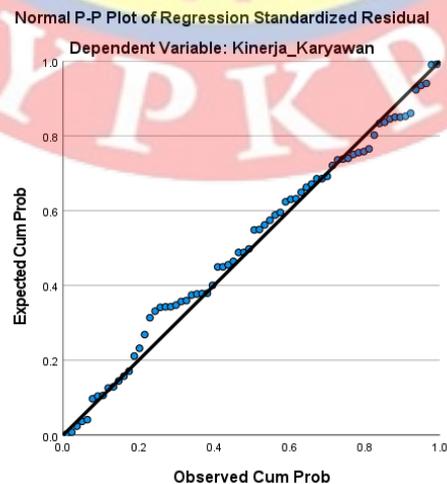
Cronbach's Alpha	N of Items
.816	10

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.795	9

Hasil Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		72	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.05670407	
Most Extreme Differences	Absolute	.093	
	Positive	.066	
	Negative	-.093	
Test Statistic		.093	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.125	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.117
		Upper Bound	.134

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

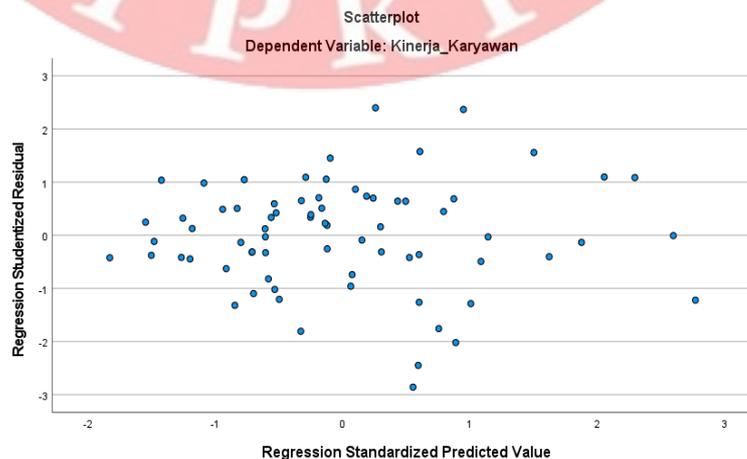
Hasil Multilinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.799	2.246		.801	.426		
	Motivasi	.134	.058	.173	2.303	.024	.858	1.165
	Disiplin_Kerja	.658	.067	.735	9.786	<.001	.858	1.165

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Hasil Heteroskedastisitas



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.645	1.373		-.470	.640
	Motivasi	.038	.036	.135	1.079	.285
	Disiplin_Kerja	.058	.041	.178	1.420	.160

a. Dependent Variable: ABS_RES

Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.799	2.246		.801	.426
	Motivasi	.134	.058	.173	2.303	.024
	Disiplin_Kerja	.658	.067	.735	9.786	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Hasil Koefisien Korelasi (parsial)

Correlations

		Motivasi	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	.377**	.450**
	Sig. (2-tailed)		.001	<.001
	N	72	72	72
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.377**	1	.800**
	Sig. (2-tailed)	.001		<.001
	N	72	72	72
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.450**	.800**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	
	N	72	72	72

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

Hasil Koefisien Korelasi (simultan)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.666	.656	3.10069

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi

Hasil Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.666	.656	3.10069

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi

Hasil Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	1.799	2.246		.801	.426			
	Total.X1	.134	.058	.173	2.303	.024	.450	.267	.160
	Total.X2	.658	.067	.735	9.786	<.001	.800	.762	.681

a. Dependent Variable: Total.Y

Hasil Uji Simultan (uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1322.506	2	661.253	68.778	<.001 ^b
	Residual	663.384	69	9.614		
	Total	1985.890	71			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi

Hasi Uji Parsial (uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.799	2.246		.801	.426		
	Motivasi	.134	.058	.173	2.303	.024	.858	1.165
	Disiplin_Kerja	.658	.067	.735	9.786	<.001	.858	1.165

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

