

---

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MITRA PENGEMUDI  
GRAB KABUPATEN KARAWANG**

---

**Skripsi**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk  
Memperoleh gelar sarjana (S1) Manajemen



Disusun Oleh:

**IRA RACHMAWATI**  
**21120176**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS PERTIWI  
2025**



## LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING



Nama : Ira Rachmawati  
NIM : 21120176  
Program Studi : SI Manajemen  
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap  
Kinerja Karyawan Mitra Pengemudi Grab  
Kabupaten Karawang

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk dilaksanakan

Disetujui pada:

Hari: Sabtu Tanggal: 16 Agustus 2025

Pembimbing 1

**Dr. Emanuel M. Bayudhigantara, M.Si.**

NIDN : 301017609

Pembimbing 2

**Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd.**

NIDN : : 0403128806

Mengetahui,

**Ketua Jurusan Bisnis**

**Siti Nuridah, S.E., M.Ak.**

NIDN : 0411129003

LEMBAR PERSETUJUAN SUBMIT ARTIKEL



Nama : Ira Rachmawati  
NIM : 21120176  
Program Studi : S1 Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap  
Kinerja Karyawan Mitra Pengemudi Grab  
Kabupaten Karawang

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk dilaksanakan

Disetujui pada:

Hari: Sabtu Tanggal: 16 Agustus 2025

Pembimbing 1

Dr. Emanuel M. Bayudhigantara, M.Si.  
NIDN : 301017609

Pembimbing 2

Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd.  
NIDN : 0403128806

Mengetahui

Ketua Jurusan Bisnis

Siti Nuridah, S.E., M.Ak.  
NIDN: 0411129003

Dekan Fakultas  
Bisnis & Teknologi

Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd.  
NIDN: 0403128806

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI



Nama : Ira Rachmawati  
NIM : 21120176  
Program Studi : SI Manajemen  
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap  
Kinerja Karyawan Mitra Pengemudi Grab  
Kabupaten Karawang

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan  
Sidang Panitia Penguji Skripsi Universitas Pertiwi  
pada Hari Sabtu, Tanggal 16 Agustus 2025

### PANITIA PENGUJI SKRIPSI

NAMA / NIDN	JABATAN	TANDA TANGAN
<b>Dr. Emanuel M. Bayudhigantara. M.Si</b> NIDN : 301017609	Penguji 1	
<b>Fa'zobihi, S.Pd, M.Pd</b> NIDN:0403128806	Penguji 2	
<b>Siti Nuridah, S.E., M.Ak</b> NIDN : 0411129003	Penguji 3	

Mengetahui,  
Fakultas Bisnis dan Teknologi  
Universitas Pertiwi

**Fa'zobihi, S.Pd, M.Pd**  
Dekan

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah Mahasiswa Universitas Pertiwi:

Nama : Ira Rachmawati  
NIM : 21120176  
Progrm Studi : SI Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Mitra Pengemudi Grab Kabupaten Karawang

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah hasil karya/penelitian dan tulisan sendiri, bukan buatan orang lain, dan tidak menjiplak karya ilmiah orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya.
2. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain, dipastikan telah saya tulis sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan cita penulisan karya ilmiah.
3. Menyerahkan hak cipta dan kepemilikan skripsi ini kepada Universitas Pertiwi untuk digunakan dalam penelitian, publikasi, dan pengembangan keilmuan.
4. Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari skripsi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiasi dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi, termasuk pencabutan gelar akademik yang saya sandang sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Dinyatakan di  
Bekasi, 16 Agustus 2025

  
STAMP: KETERAI TEMPEL  
ECBAMX396197476

Ira Rachmawati

## ABSTRAK

Nama : Ira Rachmawati  
NIM : 21120176  
Program Studi : Manajemen  
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Mitra Pengemudi Grab Kabupaten Karawang.  
Pembimbing 1 : Dr. Emanuel M Bayudhigantara, M.Si.  
Pembimbing 2 : Fa'uzobihi, S.Pd, M.Pd

Ira Rachmawati. 21120176. **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MITRA PENGEMUDI GRAB KABUPATEN KARAWANG.** Universitas Pertiwi.

*Ira Rachmawati. 21120176. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Mitra Pengemudi Grab Kabupaten Karawang.* Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam pencapaian tujuan organisasi, dan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, termasuk kedisiplinan dan motivasi kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, serta analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji data yang diperoleh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan variabel motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

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

## **ABSTRACT**

*Nama* : *Ira Rachmawati*  
*NIM* : *21120176*  
*Program Studi* : *Manajemen*  
*Judul* : *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja*

*terhadap Kinerja Mitra Pengemudi Grab*

*Kabupaten Karawang.*

*Pembimbing 1* : *Dr. Emanuel M Bayudhigantara, M.Si.*  
*Pembimbing 2* : *Fa'uzobihi, S.Pd, M.Pd*

*Ira Rachmawati. 21120176. THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF GRAB DRIVER-PARTNER EMPLOYEES IN KARAWANG REGENCY. Pertiwi University.*

*Ira Rachmawati. 21120176. The Influence Of Work Discipline And Motivation On The Performance Of Grab Driver-Partner Employees In Karawang Regency. Employee performance is one of the essential factors in achieving organizational objectives, which can be influenced by various internal determinants, including work discipline and work motivation. This research adopts a quantitative approach with data collected through the distribution of structured questionnaires to respondents. The analytical procedures implemented include validity and reliability testing, normality and multicollinearity diagnostics, as well as multiple linear regression analysis to examine the relationship between variables. The findings of this study indicate that the work discipline variable (X1) has a positive and statistically significant effect on employee performance (Y). In contrast, the work motivation variable (X2) does not exhibit a statistically significant effect on employee performance.*

*Keyword: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance.*

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT karena berkah dan rahmat-Nya yang senantiasa diberikan kepada penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Mitra Pengemudi Grab Kabupaten Karawang”. sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Prodi Manajemen Universitas Pertiwi. Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat melaluinya berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual.

Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Dr. Arif Nugroho, B.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Pertiwi
2. Dr. Sri Mulyani, S.E., M.M., selaku Wakil Rektor 1 Universitas Pertiwi
3. Fa'uzobihi, S.Pd, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pertiwi
4. Siti Nuridah, S.E, M.Ak, Selaku Ketua Jurusan Akuntansi
5. Dr. Emanuel M Bayudhigantara, M.Si, selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi
6. Fa'uzobihi, S.Pd, M.Pd, selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi.
7. Seluruh Dosen Universitas Pertiwi yang telah mendedikasikan waktu, tenaga, dan ilmu pengetahuan dari awal masa kuliah hingga kelulusan
8. Seluruh Staff Universitas Pertiwi atas segala bantuan, pelayanan, dan informasi yang diberikan dengan penuh kesabaran selama penulis menempuh pendidikan
9. Orang Tua tercinta Bapak Irin (Alm) dan Ibu Sunarsih yang senantiasa mendukung dan memberikan doa terbaik bagi penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi

10. Kepada Kakak dan Adik tercinta yang selalu memberikan semangat, dukungan, dan doa tulus sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini
11. Intan Nurmega dan Siti Nuraeni, sahabat seperjuangan yang selalu ada untuk saling mendukung, menguatkan, dan menyemangati hingga akhir perjuangan skripsi
12. Widi Witriani dan Detania Oktaviani, sahabat di luar kampus yang tak pernah lelah memberikan semangat, motivasi, serta doa tulus. Kehadiran kalian menjadi penguat dan penghibur di tengah lelahnya perjalanan penyusunan skripsi ini
13. Terakhir Kepada diri sendiri, terima kasih telah bertahan di tengah badai, memilih untuk tetap berjuang, dan mengakhiri perjalanan ini dengan penuh keberanian

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SUBMIT ARTIKEL .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan dan Batasan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian .....	7
1.4. Kebaruan Penelitian .....	7
1.5. Manfaat Penelitian.....	9
1.5.1 Manfaat Teoritis .....	9
1.5.2 Manfaat Praktis .....	9
1.6. Organisasi Skripsi .....	9
<b>BAB II.....</b>	<b>11</b>
<b>TINJAUAN LITERATURE, KERANGKA PEMIKIRAN &amp; PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....</b>	<b>11</b>
2.1. Tinjauan Literature .....	11
2.1.1. Disiplin Kerja .....	11
2.1.1.1. Faktor-Faktor Disiplin Kerja.....	11
2.1.1.2. Karakteristik Disiplin Kerja.....	12
2.1.1.3. Indikator Disiplin Kerja .....	12
2.1.2. Motivasi Kerja.....	12
2.1.2.1. Faktor-Faktor Motivasi Kerja .....	13

2.1.2.2	Karakteristik Motivasi Kerja .....	13
2.1.2.3	Indikator Motivasi Kerja.....	13
2.1.3	Kinerja Karyawan.....	14
2.1.3.1	Faktor-Faktor Kinerja Karyawan .....	14
2.1.3.2	Karakteristik Kinerja Karyawan .....	14
2.1.3.4	Indikator Kinerja Kerja .....	15
2.2	Kerangka Pemikiran .....	15
2.3	Pembangunan Hipotesis .....	16
<b>BAB III.....</b>		<b>18</b>
<b>METODOLOGI PENELITIAN.....</b>		<b>18</b>
3.1	Desain Penelitian .....	18
3.2	Konteks Penelitian.....	19
3.2.1	Visi dan Misi Mitra Pengemudi Grab Kabupaten Karawang. ....	19
3.3	Waktu dan Tahapan Penelitian .....	20
3.4	Teknik Pengumpulan Data .....	21
3.4.1	Satuan Objek Penelitian .....	21
3.4.2	Populasi dan Sampel .....	22
3.4.3	Teknik Pengambilan Sampel.....	23
3.4.4	Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel.....	23
3.5	Teknik Analisis Data .....	28
<b>BAB IV .....</b>		<b>37</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>37</b>
<b>4.1</b>	<b>Deskripsi Penelitian .....</b>	<b>37</b>
4.1.1	Profil perusahaan .....	37
4.1.1.1	Data Responden berdasarkan Usia .....	37
4.1.1.2	Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	38
4.1.1.3	Data Responden berdasarkan Lama Bekerja .....	39
<b>4.2</b>	<b>Analisis Deskriptif.....</b>	<b>40</b>
4.2.1	Uji Validitas .....	40
4.2.2	Uji Realibilitas .....	42
<b>4.3</b>	<b>Asumsi Klasi .....</b>	<b>43</b>

4.3.1	Uji Normalitas.....	43
4.3.2	Uji Multikolinearitas .....	44
4.3.3	Uji Heterokedastisitas .....	44
4.3.4	Uji Autokorelasi.....	45
<b>4.4</b>	<b>Uji Hipotesis.....</b>	<b>46</b>
4.4.1	Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	46
4.4.2	Uji Koefisien Korelasi .....	47
4.4.3	Uji Koefisien Determinasi .....	48
4.4.4	Uji Parsial T .....	48
4.4.5	Hasil Uji F.....	49
<b>4.5</b>	<b>Statistik Deskriptif.....</b>	<b>49</b>
<b>4.6</b>	<b>Pembahasan.....</b>	<b>50</b>
<b>4.7</b>	<b>KESIMPULAN.....</b>	<b>52</b>
<b>4.8</b>	<b>Saran .....</b>	<b>52</b>
4.8.1	Saran Akademik.....	52
4.8.2	Saran Praktis .....	53
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>54</b>
	<b>LAMPIRAN KUESIONER.....</b>	<b>56</b>
<b>A.1</b>	<b>Format Kuesioner .....</b>	<b>57</b>
<b>A.2</b>	<b>Dokumentasi Responden .....</b>	<b>60</b>
<b>A.3</b>	<b>Data Kuesioner Responden .....</b>	<b>61</b>
<b>B.1</b>	<b>HASIL STATISTIK DESKRIPTIF.....</b>	<b>62</b>
<b>B.2</b>	<b>HASIL UJI NORMALITAS.....</b>	<b>62</b>
<b>B.3</b>	<b>HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS .....</b>	<b>62</b>
<b>B.4</b>	<b>HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS .....</b>	<b>63</b>
<b>B.5</b>	<b>HASIL UJI AUTOKORELASI .....</b>	<b>63</b>
<b>B.6</b>	<b>HASIL UJI VALIDITAS X1 .....</b>	<b>63</b>
<b>B.7</b>	<b>HASIL UJI RELIABILITAS X1 .....</b>	<b>64</b>
<b>B.8</b>	<b>HASIL UJI VALIDITAS X2 .....</b>	<b>65</b>
<b>B.9</b>	<b>HASIL UJI RELIABILITAS X2 .....</b>	<b>65</b>
<b>B.10</b>	<b>HASIL UJI VALIDITAS Y .....</b>	<b>65</b>

<b>B.11 HASIL UJI RELIABILITAS Y .....</b>	<b>66</b>
<b>B.12 HASIL UJI NORMALITAS.....</b>	<b>67</b>
<b>B.13 HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA.....</b>	<b>67</b>
<b>B.14 HASIL UJI KOEFISIEN KORELASI.....</b>	<b>68</b>
<b>B.15 HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI .....</b>	<b>68</b>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sehubungan dengan perkembangan teknologi yang semakin berkembang ini banyak persaingan yang sangat ketat antara perusahaan satu dengan perusahaan lainnya. Teknologi yang semakin berkembang dan luar biasa, dimana inovasi telah menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia. Salah satunya terutama dalam segi transportasi umum. Transportasi saat ini bisa didapatkan via online dengan pemesanan menggunakan aplikasi yang sudah disediakan oleh play store tanpa harus pergi ke jalur yang dilewati oleh angkutan umum. Salah satu agar seseorang dapat memanfaatkan online dalam segi transportasi yang ada di Indonesia yaitu dengan memakai aplikasi Grab dan aplikasi Grab adalah salah satu aplikasi transportasi online yang sangat populer di Indonesia untuk saat ini. Tersediannya sistem aplikasi transportasi berbasis online membuat aktivitas modern semakin mudah dilakukan, untuk memberikan layanan yang berkualitas, pastinya perusahaan Grab akan selalu memperhatikan tingkat kedisiplinan dari karyawan, dan karyawan yang disiplin akan mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab bahkan dapat menaikkan citra instansi tempat bekerjanya melalui prestasi yang telah dicapainya.

Kedisiplinan kerja jelas sangat penting bagi karyawan dan juga bagi organisasi tempat karyawan dipekerjakan. Menurut Mirai (2022) Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin kerja yang menyusut akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Menurut Nurindah Dwi Antika, (2021) Menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam perusahaan. Karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi, akan bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya tanpa harus diawasi oleh atasan. Yang artinya semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang

dapat dicapainya. Menurut Rafi Muhammad Farhan (2023) faktor disiplin kerja merupakan usaha karyawan dalam menjalankan kegiatan di lingkungan kerja secara sungguh-sungguh dan tepat waktu, karyawan yang disiplin mampu untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan dan motivasi sehingga harus dipandang sebagai pelatihan bagi karyawan untuk mengikuti aturan perusahaan. Karyawan yang lebih disiplin akan lebih produktif dalam bekerja dan berkinerja lebih baik bagi perusahaan. Dan untuk mendapatkan kinerja yang baik dan lebih produktif sesuai tujuan perusahaan, maka karyawan harus mendapatkan pengarahan yang terstruktur dan efektif dari perusahaan, rutinitas yang monoton dapat menurunkan semangat kerja dan motivasi kerja yang dimiliki sehingga nantinya akan memberikan dampak yang buruk terhadap kinerja perusahaan. Pemberian motivasi kerja pada diri seorang karyawan secara tepat akan menimbulkan semangat dan dorongan dalam bekerja sehingga hal ini akan meningkatkan produktivitas.

Menurut (Luisri, L., & Siagian, 2017) motivasi didefinisikan sebagai penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku, maka dapat disimpulkan motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu atau kegiatan yang berlangsung secara sadar yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja. Dengan motivasi yang baik maka setiap pegawai yang melakukan pekerjaan akan bersemangat dan senang dalam melakukan pekerjaan, sehingga semakin tinggi semangat dan dorongan untuk bekerja, hal ini juga akan meningkatkan produktivitas kerja. Menurut (Safitri, 2021) dalam motivasi kerja seseorang diperlukan adanya intensitas upaya terhadap motivasi tersebut yang mengarah pada tujuan organisasi dengan penuh ketekunan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang menguntungkan bagi organisasi. Motivasi tidak hanya timbul dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu, namun dapat muncul untuk memenuhi suatu kebutuhan. Menurut (Fauzi, 2023) Menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja adalah pelaksanaan tanggung jawab

karyawan dengan pencapaian hasil kerja sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ada didalam Perusahaan. (Rumawas, 2018) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Disiplin kerja dan motivasi kerja sangat berpengaruh penting dalam kinerja karyawan karena jika tidak adanya disiplin kerja dan motivasi kerja maka kinerja kerja akan menurun.

Tabel dibawah ini adalah beberapa fenomena masalah Disiplin Kerja dan Motivasi kerja yang terjadi pada Karyawan Mitra Pengemudi Grab Kabupaten Karawang.

**Tabel 1. 1Fenomena Masalah Disiplin Kerja pada Karyawan Mitra Pengemudi Grab Kabupaten Karawang.**

Tahun	Fenomena masalah	Dampak
2021	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tidak aktif secara teratur</li> <li>2. Tidak Menggunakan atribut resmi</li> <li>3. Tidak memtuhi protokol kesehatan Grab</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penurunan jumlah mitra aktif</li> <li>2. Penurunan kepercayaan pelanggan</li> <li>3. Penilaian buruk terhadap layanan Grab</li> </ol>
2022	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pembatalan Order sepihak</li> <li>2. Tidak mematuhi SOP Pelayanan</li> <li>3. Tidak Mengikuti jadwal Komunitas Mitra</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatnya komplain pelanggan</li> <li>2. Menurunnya citra profesionalisme mitra</li> <li>3. Tidak tercapainya standar pelayanan</li> </ol>
2023	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Manifulasi sistem (fake GPS, Grup order)</li> <li>2. Fokus pada target point ketimbang kualitas</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pelanggaran kebijakan Grab</li> <li>2. Sanksi pemutusan kemitraan</li> </ol>

	<p>3. Tidak Hadir dalam Pembinaan</p>	<p>3. Penurunan kualitas layanan pengguna</p>
2024	<p>1. Keterlambatan tiba dilokasi</p> <p>2. Pelanggaran Etika Kerja</p> <p>3. Tidak Mengikuti Pelatihan Wajib</p>	<p>1. Kepuasan pelanggan menurun</p> <p>2. Penurunan rating mitra pengemudi</p> <p>3. Dampak negatif pada loyalitas pelanggan Grab</p>

Sumber: Data Manajemen Mitra Pengemudi Grab Kabupaten Karawang.

Dari Tabel 1.1 Diatas menjelaskan beberapa Fenomena masalah Disiplin Kerja yang ada di perusahaan Mitra Pengemudi Grab Kabupaten Karawang dari tahun 2021 – Tahun 2024. Dan Dibawah ini Tabel 1.2 Fenomena Masalah Motivasi Kerja yang terjadi di perusahaan Mitra Pengemudi Grab Kabupaten Karawang.

**Tabel 1. 2 Fenomena Masalah Motivasi Kerja Mitra Pengemudi Grab Kabupaten Karawang**

Tahun	Fenomena Masalah	Dampak
2021	<p>1. Pendapatan menurun drastis</p> <p>2. Jam kerja tidak menentu</p> <p>3. Kekhawatiran akan kesehatan</p>	<p>1. Semangat kerja rendah</p> <p>2. Banyak mitra memilih tidak aktif sementara</p> <p>3. Produktivitas turun</p>
2022	<p>1. Kenaikan harga BBM dan biaya operasional kendaraan</p> <p>2. Bonus dari Grab tidak stabil</p> <p>3. Kebutuhan keluarga meningkat</p>	<p>1. Mitra bekerja karena terpaksa</p> <p>2. Motivasi intrinsik rendah</p> <p>3. Meningkatnya stres kerja</p>
2023	<p>1. Sistem poin yang semakin</p>	<p>1. Menurunnya loyalitas</p>

	ketat 2. Kurangnya penghargaan non-materi 3. Persaingan antar mitra yang tidak sehat	terhadap platform 2. Munculnya sikap oportunis 3. Kinerja tidak konsisten
2024	1. Ketidakjelasan perubahan insentif 2. Kurangnya pelibatan mitra dalam pengambilan keputusan 3. Ketimpangan order antar zona	1. Motivasi kerja tidak stabil 2. Keluhan dan unjuk rasa mitra meningkat 3. Risiko turnover mitra naik

Sumber: Data Manajemen Mitra Pengemudi Grab Kabupaten Karawang

Dari Tabel 1.2 Diatas Menjelaskan Beberapa fenomena masalah Motivasi Kerja yang terjadi pada Karyawan Mitra Pengemudi Grab Kabupaten, dari kedua Tabel diatas dan Tabel 1.3 dibawah ini menjelaskan adanya Fenomena Masalah Kinerja Karyawan yang terjadi pada Karyawan Mitra Pengemudi Grab Kabupaten Karawang.

**Tabel 1. 3 Fenomena Masalah Kinerja Karyawan Mitra Pengemudi Grab Kabupaten Karawang.**

Tahun	Fenomena Masalah	Dampak
2021	1. Penurunan jumlah order terselesaikan 2. Tingkat respons terhadap order lambat 3. Penilaian pelanggan menurun	1. Penurunan pendapatan pengemudi 2. Kepuasan pelanggan menurun 3. Banyak mitra keluar dari platform
2022	1. Kinerja layanan tidak konsisten 2. Keterlambatan dalam	1. Citra mitra Grab menurun 2. Risiko sanksi atau pemutusan kemitraan

	menjemput pelanggan 3. Meningkatnya komplain pengguna	3. Pelanggan beralih ke layanan lain
2023	1. Pelayanan terburu-buru 2. Kualitas interaksi pelanggan menurun 3. Order dibatalkan sepihak	1. Meningkatnya keluhan ke CS Grab 2. Loyalitas pelanggan menurun 3. Performa mitra tidak stabil
2024	1. Ketidakteraturan dalam kinerja 2. Penurunan kepuasan pengguna 3. Meningkatnya keluhan layanan	1. Penurunan rating mitra secara kolektif 2. Kepercayaan pelanggan terhadap Grab berkurang 3. Risiko turn-over mitra semakin tinggi

Sumber: Data Manajmene Mitra Pengemudi Grab Kabupaten Karawang

Dari Tabel 1.3 Diatas telah menjelaskan beberapa Fenomena masalah yang terjadi pada perusahaan Mitra Pengemudi Grab Kabupaten Karawang. Karena adanya fenomena masalah Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja diduga menyebabkan terjadinya beberapa fenomena masalah Kinerja Karyawan terjadi, seperti yang sudah dijelaskan di tabel 1.3 Fenomena Masalah Kinerja Karyawan dari uraian diatas yang terjadi untuk melihat secara pasti bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja maka peneliti melakukan observasi. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk menelaah secara lebih mendalam mengenai sejauh mana “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Mitra Pengemudi Grab Kabupaten Karawang”

## 1.2 Rumusan dan Batasan Masalah

Dalam penelitian ini ada beberapa rumusan masalah dan batasan masalah yang terjadi dalam penelitian ini, berikut ini rumusan Masalah yang terjadi pada penelitian ini:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang

- terdapat pada mitra pengemudi grab Kabupaten Karawang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja kerja pada mitra grab Kabupaten Karawang?
  3. bagaimana kinerja karyawan yang terdapat pada mitra pengemudi grab Kabupaten Karawang ?
  4. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada mitra pengemudi Kabupaten Karawang berpengaruh signifikan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian ini sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah yang terjadi diatas yaitu :

1. Untuk mengetahui disiplin kerja yang terdapat pada mitra pengemudi grab Kabupaten Karawang
2. Untuk mengetahui motivasi kerja yang terdapat pada mitra pengemudi grab Kabupaten Karawang
3. Untuk mengetahui bagaimana kinerja kerja yang terdapat pada mitra grab Kabupaten Karawang
4. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada mitra pengemudi grab Kabupaten Karawang.

### **1.4 Kebaruan Penelitian**

Dari kebaruan penelitian ini dan kebaruan penelitian sebelumnya adalah: (Idrus, Hakim, 2021), dengan Judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan” dalam penelitian ini peneliti menggunakan 3 variabel yaitu variabel X1 (Motivasi Kerja), variabel X (Disiplin Kerja) dan variabel Y Kinerja Karyawan) peneliti ini menggunakan 72 Responden terhadap kinerja karyawan PT.Industri Kapal Indonesia.

Siska Agustina Dewi dan M. Tri hudyatmanto (2020) dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” penelitian ini menggunakan 4 variabel, variabel

X1 (Disiplin Kerja), variabel X2 (Motivasi Kerja), variabel X3 (Lingkungan Kerja) dan variabel Y (Kinerja Pegawai) penelitian ini menggunakan 120 Responden pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara.

Aminah Putri Dan Ria Marginingsih (2023) dengan Judul penelitian “Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan” Penelitian ini menggunakan 3 variabel, variabel X1 (Disiplin Kerja), variabel X2. (Motivasi Kerja) dan variabel Y (Kinerja Karyawan), penelitian ini menggunakan 35 Responden pada karyawan PT. Mutiara Anugerah Alam.

Emanuel Michael Bayudhirgantara (2024) dalam judul penelitian “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. JVCKenwood Electronics Indonesia” Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fa’uzobihi (2024) dalam judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Staff Office PT. Summit Adyawinsa Indonesia” Hasil analisis dari penelitian ini yang dilakukan menggunakan SPSS 25.0, nilai Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan dengan rumus regresi  $Y = a + bX$ , kemudian nilai regresi yang dihasilkan dari perhitungan di atas adalah  $Y = 20,726 + 0,616X$ . Berdasarkan hasil uji t, yaitu t hitung (5,803) lebih kecil dari nilai t tabel (2,000). Selanjutnya, motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang tinggi dengan nilai r (0,606) dan memberikan kontribusi sebesar 36,7% terhadap Kinerja Karyawan PT Summit Adyawinsa Indonesia (SAI).

Dari 5 peneliti sebelumnya dibandingkan dengan kebaruan Ira Rachmawati (2025) dengan Judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Mitra Pengemudi Grab Kabupaten Karawang” peneliti ini menggunakan 3 variabel, variabel X1 (Disiplin Kerja), X2 (Motivasi Kerja) dan Y (Kinerja Karyawan) penelitian ini menggunakan 60 Responden pada Karyawan Mitra Pengemudi Grab Kabupaten Karawang). Dari kebaruan penelitian ini dan sebelumnya perbedaannya peneliti sebelumnya menggunakan variabel yang berbeda, responden yang berbeda dan tempat penelitian yang berbeda

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

1. Penelitian ini layak dijadikan referensi mengenai disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja kerja bagi mahasiswa yang akan meneliti dengan teori yang sama.
2. Penelitian ini berkontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami hubungan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.
3. Penelitian ini relevan untuk dijadikan acuan bagi mahasiswa, akademisi, dan peneliti dalam menyusun penelitian lanjutan.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

1. Meningkatkan kinerja mitra pengemudi melalui program evaluasi performa yang adil, transparan, dan berbasis data lapangan.
2. Merancang kebijakan peningkatan disiplin kerja mitra pengemudi dengan pendekatan yang lebih humanis dan terstruktur.
3. Perusahaan jasa transportasi online lainnya dalam mengelola kemitraan yang fleksibel agar tetap profesional dan kompetitif

## **1.6 Organisasi Skripsi**

**BAB I:** Bab ini memaparkan latar belakang munculnya masalah rendahnya kinerja mitra pengemudi Grab yang disebabkan oleh menurunnya disiplin kerja dan motivasi kerja. Fenomena tersebut diperkuat oleh data tahun 2021–2024 yang menunjukkan berbagai pelanggaran dan keluhan pelanggan.

**BAB II:** Bab ini membahas landasan teori dari ketiga variabel utama penelitian: disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y), serta membangun hipotesis dan kerangka pikir penelitian.

**BAB III:** Bab ini merinci metode yang digunakan dalam penelitian, termasuk jenis

penelitian, populasi, sampel, teknik pengumpulan data, operasional variabel, dan analisis statistik.

## **BAB II**

### **TINJAUAN LITERATURE, KERANGKA PEMIKIRAN & PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Tinjauan Literature**

##### **2.1.1 Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan keterlibatan pada persatuan perusahaan atau organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (Fauzi, M., & Wakhidah, 2020) Disiplin Kerja merupakan suatu kewajiban bagi kanto atau instansi tempat bekerja untuk memastikan bahwa kedisiplinan kerja pegawai dijaga dengan baik. Menurut Siswanto (2018) Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanki apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kedepannya. Menurut Rivai (2017) Disiplin Kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku diperusahaan.

##### **2.1.1.1 Faktor-Faktor Disiplin Kerja**

Beberapa faktor-faktor disiplin kerja Menurut Lia Eriska Br.Sitepu (2024) yaitu:

1. Kepemimpinan
2. Kemampuan
3. Ketegasan
4. Hubungan Manusia
5. Sanksi Hukuman

### **2.1.1.2 Karakteristik Disiplin Kerja**

Karakter disiplin kerja cenderung mencapai kinerja yang lebih tinggi dalam berbagai aspek kehidupan mereka, termasuk akademik, profesional, dan pribadi. Mereka memiliki kemampuan untuk bekerja keras dan konsisten menuju tujuan mereka. Menurut Abdiana Sejati (2024) ada beberapa Karakteristik disiplin kerja sebagai berikut:

1. Nilai karakter Disiplin
2. Nilai Karakter Kerja Keras
3. Nilai Karakter Mandiri

### **2.1.1.3 Indikator Disiplin Kerja**

Karyawan yang tunduk pada ketetapan dan peraturan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik dan sebaliknya, karyawan yang sering melanggar atau mengabaikan perusahaan maka karyawan tersebut menyampaikan disiplin kerja yang buruk. Menurut Fathoni dalam hartatik (2018) terdapat beberapa indikator kedisiplinan karyawan suatu organisasi sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Keteladanan Pimpinan
3. Keadillan
4. Pengawasan Melekat
5. Sanksi Hukuman

### **2.1.2 Motivasi Kerja**

Kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan. Menurut Nurjaya, (2021) motivasi merupakan dorongan internal yang muncul dalam diri individu untuk melakukan suatu kegiatan secara sungguh-sungguh demi mencapai hasil terbaik. Menurut (Purwati et al., 2021) Motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh

kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. (Astuti & Suryani, 2024) Motivasi Kerja, baik yang berasal dari faktor intrinsik maupun ekstrinsik, secara langsung berdampak pada produktivitas, kepuasan kerja, serta retensi karyawan.

#### **2.1.2.1 Faktor-Faktor Motivasi Kerja**

Motivasi kerja menurut Tannady (2017) merupakan kemauan yang bersumber dari dalam diri yang dapat menyebabkan karyawan berperilaku positif dan bersemangat dalam memberikan kontribusi maksimalnya untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu dan beberapa faktor-faktor Motivasi Kerja sebagai berikut:

1. Kekuatan motif
2. Kebutuhan dasar yang terlibat
3. Harapan keberhasilan
4. Nilai inisiatif yang terletak pada tujuan

#### **2.1.2.2 Karakteristik Motivasi Kerja**

Menurut Sedermayanti (2017:154) Mendefinisikan beberapa aspek tentang Karakteristik Khusus Motivasi, Yaitu :

1. Kebutuhan dasar seperti makanan, air, lingkungan yang positif
2. Keinginan untuk merasa aman dan terlindungi
3. Keinginan untuk dihargai dan diakui
4. Dorongan untuk mencapao potensi penuh
5. Pengembangan diri

#### **2.1.2.3 Indikator Motivasi Kerja**

Beberapa Indikator Motivasi Kerja Menurut (Izawa, 2024) yaitu :

1. Kebutuhan Fisik
2. Keamanan
3. Sosial

4. Penghargaan
5. Dorongan untuk mencapai Tujuan

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

Kinerja Karyawan merujuk pada hasil kerja yang ditunjukkan oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya ditempat kerja, Menurut Zainal (2018) bahwa keberhasilan seseorang sepanjang periode tertentu dalam menyelesaikan kewajibannya dinilai berlandaskan norma kerja, sasaran, atau cita-cita yang dipersetujui sebelumnya dan mencerminkan kinerja.

Menurut (Reskiputri, 2023) Kinerja dapat didefinisikan sebagai prestasi kerja seseorang atau karyawan baik dalam kualitas maupun kuantitas. Menurut Susanto (2018) Kinerja merupakan bayangan masa depan tentang tingkat berhasil atau gagalnya pelaksanaan kewajiban suatu instansi dalam mencapai visi dan misi instansi. Dalam mengukur kinerja pegawai, perusahaan harus memiliki pengukur kinerja seperti nilai suatu pekerjaan, keterbukaan pegawai, ide atau gagasan baru, kehadiran, perilaku, bahu-membahu sesama pegawai, kecakapan, ilmu tentang pekerjaan, komitmen terhadap kewajibannya dan efisiensi kerja.

#### **2.1.3.1 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan**

Menurut (Sentono, 2020) ada beberapa Faktor-faktor Kinerja Karyawan, yaitu:

1. Efektifitas dan efisiensi
2. Otoritas (Wewenang)
3. Disiplin
4. Inisiatif
5. Organisasi
6. Stres

#### **2.1.3.2 Karakteristik Kinerja Karyawan**

Beberapa karakteristik Alya Audina dan Dina Sarah Syahreza (2024)

sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
2. Ketepatan Waktu
3. Kuantitas Kerja
4. Kerja Sama (Teamwork)
5. Disiplin

#### **2.1.3.4 Indikator Kinerja Kerja**

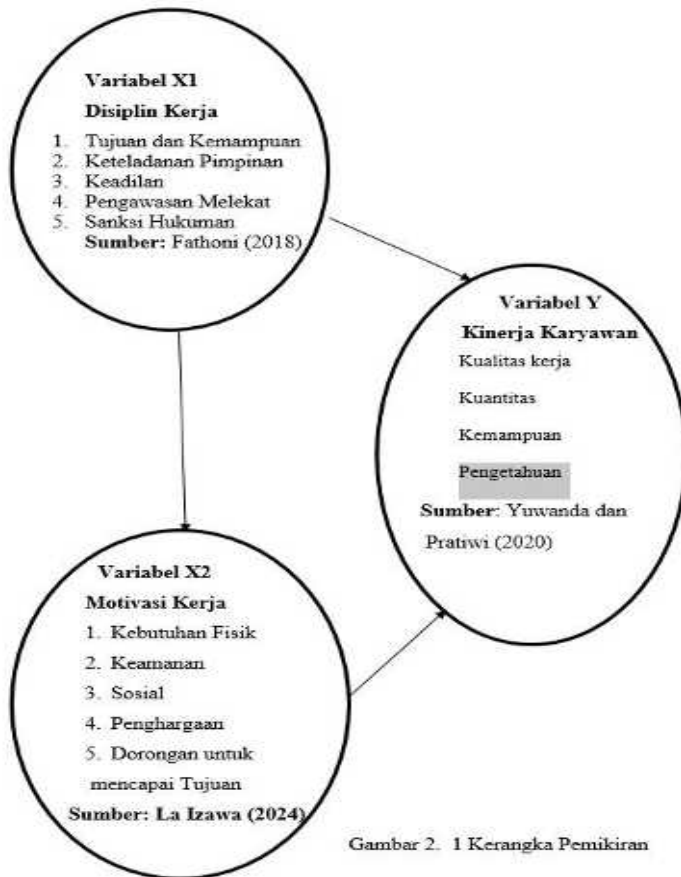
Beberapa indikator kinerja yang dipergunakan pada riset ini ialah menurut (Pratiwi, 2020):

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas
3. Kemampuan
4. Pengetahuan

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

Kerangka berpikir adalah suatu dasar pemikiran yang mencakup membangun antara teori, fakta, observasi, serta kajian pustaka, yang nantinya dijadikan landasan dalam melakukan menulis karya ilmiah. Pengertian kerangka pemikiran Menurut Sugiyono (2018) kerangka pemikiran adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisi sebagai masalah yang penting. Laura Martinez (2024), Pembangunan hipotesis yang efektif memerlukan keseimbangan antara observasi empirik dan asumsi teoretis, dengan pendekatan eksploratif untuk merumuskan prediksi yang bisa diuji.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kerangka berpikir adalah sintesa atau model konseptual yang menjelaskan bagaimana teori itu berhubungan satu dengan lainnya berdasarkan teori-teori yang disimpulkan



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

### 2.3 Pembangunan Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau proposisi yang dirumuskan untuk diuji melalui proses penelitian. konsep hipotesis mencakup pemikiran sistematis dan langkah-langkah logis untuk menguji kebenaran suatu pernyataan dan berdasarkan penelitian dan pengamatan yang telah dilakukan sebelumnya.

Maka berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka peneliti membuat suatu hipotesis penelitian yaitu :

HI : Terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan Mitra Pengemudi Grab Kabupaten Karawang.

H0 :  $\rho = 0$  : Tidak Terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Kerja (Y) pada Karyawan Mitra Pengemudi Grab Kabupaten Karawang.

H2 : Terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan Mitra Pengemudi Grab Kabupaten Karawang.

H0 :  $\rho = 0$  : Tidak Terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan Mitra Pengemudi Grab Kabupaten

Karawang.

H3 :Terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan Mitra Pengemudi Grab Kabupaten Karawang

H0 :  $\rho = 0$  : Tidak Terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Kerja (Y) pada Karyawan Mitra Pengemudi Grab Kabupaten Karawang.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Desain Penelitian

Desain Penelitian adalah rangkaian prosedur dan metode yang dipakai untuk menganalisis dan menghimpun data untuk menentukan variabel yang akan menjadi topik penelitian. Desain penelitian yang penulis gunakan adalah metode kuantitatif penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pendekatan kuantitatif dengan jenis komparatif dan eksperimental. Penelitian Kuantitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang bersifat objektif mencakup pengumpulan dan analisis data kuantitatif menggunakan pengujian statistik (Sudaryo, Sofiati, 2019). Dan dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode sampel kuota. Sampling kuota adalah kondisi dimana peneliti memiliki batasan ketika menentukan sampel penelitian sebelum proses pengumpulan data.

Berdasarkan teori tersebut penelitian deskriptif kuantitatif, merupakan data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan. Penelitian deskriptif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran mengenai Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja pada Karyawan Mitra Pengemudi Grab Kabupaten Karawang dan bagaimana Kinerja Karyawan pada Karyawan Mitra Pengemudi Grab Kabupaten Karawang.

**Tabel 3. 1 Desain Penelitian**

Komponen	:	Uraian
Jenis Penelitian	:	Kuantitatif
Pendekatan	:	Deskriptif
Metode Pengumpulan data	:	Kuesoner (angket) dosebarkan ke responden
Populasi	:	Karyawan Mitra Pengemudi Grab Kabupaten Karawang

Sampel	:	Teknik Sampel Kuota
Instrumen	:	Skala Likert 1-5
Variabel Bebas (X1) Dan (X2)	:	Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)
Variabel terkait	:	Kinerja Karyawan Mitra Pengemudi Grab Kabupaten Karawang
Teknik Analisis Data	:	Regresi Linier berganda, Uji T
Alat bantu analisis	:	SPSS dan Microsoft Excel
Sumber	:	Indrawati, Sri Mulyani, Yason Waryensi (2024)

### 3.2 Konteks Penelitian

Grab adalah Perusahaan teknologi asal Malaysia yang berkantor di Singapura yang menyediakan aplikasi layanan transportasi angkutan umum meliputi kendaraan bermotor roda 2 maupun roda 4. Perusahaan Grab hanya perusahaan teknologi yang meluncurkan Aplikasi saja dan untuk kendaraannya sendiri adalah kendaraan milik mitra yang sudah bergabung di PT Grab Indonesia.

Penelitian ini melakukan observasi di Kantor Cabang Rabobank Karawang. Jl. Tuparev No.94, Nagasari, Kec. Karawang Barat, Kabupaten Karawang, Jawa Barat 41312, Buka : Senin s/d Jumat: 08.00 – 16.00 WIB. Tempat penelitian yang peneliti, sudah berdiri sejak tahun 2012.

#### 3.2.1 Visi dan Misi Mitra Pengemudi Grab Kabupaten Karawang.

##### Visi

Visi Grab adalah untuk “Menjadi yang terdepan di Asia Tenggara” dengan memecahkan permasalahan transportasi yang ada serta memberikan kemudahan mobilitas pada 620 juta orang di Asia Tenggara setiap harinya.

##### Misi

1. Membuat platform transportasi yang paling aman.
2. Membuat semua orang dapat mengakses pelayanan transportasi yang baik.
3. Meningkatkan taraf hidup mitra Grab.

### 3.3 Waktu dan Tahapan Penelitian

Dalam Penelitian ini, Peneliti melakukan observasi ke tempat penelitian pada bulan Mei 2025.

**Tabel 3. 2 Tahap Penelitian**

Kegiatan	Mei				Juni				Juli				Agustus			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
SK / kartu bimbingan	■															
Penulisan skripsi bab 1,2,3		■	■	■	■	■	■	■								
Observasi dan Meminta Data									■	■	■	■				
Mengolah dan Menganalisa hasil penelitian											■	■	■			
Penulisan skripsi bab 4 dan 5														■		

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.4.1 Satuan Objek Penelitian**

Metode merupakan kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan suatu cara kerja (sistematis) untuk memahami suatu objek penelitian, sebagai upaya untuk menemukan jawaban yang dapat dipertanggung-jawabkan secara ilmiah dan termasuk keabsahannya, Sugiyono (2015) mengatakan bahwa metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif, Metode penelitian kualitatif digunakan dalam penelitian penulis. Penelitian kualitatif merupakan penelitian bersifat deskriptif, Abdussamad (2021). Berikut metode pengumpulan data yang dilakukan di Mitra Pengemudi Grab Indonesia yaitu:

##### **1. Data Primer**

Data primer adalah data-data yang dikumpulkan dan diolah oleh peneliti secara langsung dari objek penelitian yang diteliti. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui pembagian kuesioner kepada para responden atau sampel yang akan ditentukan dalam penelitian ini

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Teori Untuk mengukur pendapat responden digunakan skala Likert yaitu mulai angka 5 untuk pendapat sangat setuju (SS) dan angka 1 untuk sangat tidak setuju (STS), dengan rincian sebagai berikut:

Angka 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Angka 2 = Tidak Setuju (TS)

Angka 3 = Ragu – Ragu (R)

Angka 4 = Setuju (S)

Angka 5 = Sangat Setuju (SS)

##### **2. Data Sekunder**

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dengan 2 (dua) cara yaitu dokumentasi dan riset kepustakaan, berikut ini adalah penjelasannya:

Metode ini digunakan untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan Mitra Pengemudi Grab Kabupaten Karawang. seperti sejarah perusahaan, visi dan misi, serta struktur organisasi

#### 1. Observasi

Observasi Observasi ialah proses memperoleh informasi secara langsung melalui pengamatan secara langsung pada objek penelitian di lapangan guna memperoleh gambaran yang sesungguhnya dari objek penelitian (Hasanah, 2016).

#### 2. Studi Kepustakaan

Studi Kepustakaan Studi kepustakaan merupakan salah satu cara mendapatkan informasi dan data yang diteliti (Azizah, 2017). Informasi ini berasal dari buku-buku, jurnal, e-book maupun dokumen

### **3.4.2 Populasi dan Sampel**

#### 1. Populasi

Populasi Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang terbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karena dipandang sebagai semesta penelitian Ferdinand, (2016). Populasi menurut Sugiyono (2022) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasinya bukan hanya manusia, Bisa benda- benda dan alam lainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek mata pelajaran yang diteliti, tetapi mencakup semua ciri-ciri yang dimiliki oleh subjek atau objek yang diteliti. Dalam Penelitian ini yang akan menjadi populasi yaitu karyawan Mitra Pengemudi Grab Kabupaten Karawang, dengan populasi sebanyak 60 orang Karyawan Mitra Pengemudi Kabupaten Karawang.

#### 2. Sampel

Sampel Pengertian sampel menurut Sugiyono (2024) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel

merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik sampel kuota.

### **3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel**

Sampling kuota adalah teknik untuk menentukan sampel dan populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (Kuota) yang diinginkan. Di dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah sampel kuota yang dimana menggunakan 60 orang Karyawan Mitra Pengemudi Kabupaten Karawang.

Jika pengumpulan data pada penelitian ini kurang atau belum mencapai 60 orang Karyawan Mitra Pengemudi Kabupaten Karawang, maka penelitian ini dianggap atau dipandang belum selesai, karna belum memenuhi kuota yang ditentukan.

### **3.4.4 Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel**

Variabel penelitian adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian dalam penelitian Menurut Arikunto, (2016). Dalam Penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).

#### **1. Variabel Disiplin Kerja (X1)**

Definisi Operasional

Disiplin Kerja adalah sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan dan prosedur kerja yang berlaku di Lingkungan organisasi, disiplin kerja mencerminkan tingkah kepatuhan Karyawan terhadap waktu kerja, standar kerja, serta tata tertib yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

#### **2. Variabel Motivasi Kerja (X2)**

Definisi Operasional

Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang menyebabkan seseorang melakukan pekerjaan dengan penuh semangat,

tanggung jawab, dan keinginan untuk mencapai tujuan organisasi.

### 3. Variabel Kinerja Kerja (Y)

Definisi Oprasional

Kinerja kerja adalah hasil dari proses kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

**Tabel 3. 3 Oprasional Dimensi Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
Variabel (X1) Disiplin Kerja	1. Tujuan dan Kemampuan	1. Kejelasan tujuan kerja individu maupun tim 2. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	Fathoni (2018)
	2. Keteladanan Pimpinan	1. Pimpinan bersikap adil dan bijaksana 2. Pimpinan menunjukkan etika kerja yang baik	
	3. Keadillan	1. Tidak adanya diskriminasi dalam pembagian tugas dan tanggung	

		<p>jawab</p> <p>2. Kesempatan yang sama untuk pengembangan karir</p>	
	4. Pengawasan Melekat	<p>1. Pengawasan dilakukan secara rutin oleh atasan langsung</p> <p>2. Penilaian terhadap kinerja dilakukan secara berkala</p>	
	5. Sanksi Hukuman	<p>1. Sanksi diberikan secara konsisten dan adil</p> <p>2. Sanksi bersifat mendidik bukan menjatuhkan</p>	
Variabel (X2) Motivasi Kerja	1. Kebutuhan Fisik	<p>1. Lingkungan Kerja yang sehat dan bersih</p> <p>2. Waktu kerja yang manusiawi dan adanya waktu istirahat</p>	La Izawa (2024)
	2. Keamanan	<p>1. Perlindungan resiko dari kecelakaan kerja</p>	

		2. Adanya jaminan sosial atau asuransi kesehatan	
	3. Sosial	1. Adanya kerjasama tim yang baik 2. Komunikasi terbuka antara karyawan dan pimpinan	
	4. Penghargaan	1. Kesempatan promosi atau kenaikan Jabatan 2. Adanya reward atau bonus atas pencapaian	
	5. Dorongan untuk mencapai Tujuan	1. Hasil Kerja sesuai standar perusahaan 2. Minimnya kesalahan dalam pekerjaan	
Variabel (Y) Kinerja Karyawan	1. Kualitas kerja	1. Konsisten dalam menghasilkan pekerjaan yang baik 2. Minimnya kesalahan dalam	Yuwanda dan Pratiwi (2020)

		pekerjaan	
	2. Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jumlah pekerjaan yang disesuaikan, sesuai target</li> <li>2. Kecepatan dalam menyelesaikan tugas</li> </ol>	
	3. Kemampuan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil kerja menunjukkan profesionalisme</li> <li>2. Kemampuan menggunakan alat kerja dan teknologi</li> </ol>	
	3. Pengetahuan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan tentang produk, layanan, dan pelanggan</li> <li>2. Pemahaman tugas dan tanggung jawab</li> </ol>	

### 3.5 Teknik Analisis Data

#### 1. Uji Coba Instrumen

##### a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2021) Uji validitas dipakai untuk menetapkan apakah suatu kuesioner adalah alat yang sah untuk mengukur variabel yang dimaksud. Keabsahan kuesioner dapat terwujud jika pertanyaan-pertanyaan di dalamnya dapat dengan tepat mengukur aspek yang seharusnya diukur oleh kuesioner itu. Proses pengukuran validitas bisa dilakukan dengan membandingkan korelasi antara setiap pertanyaan dalam kuesioner (correlations) dengan korelasi antara total skor dari seluruh pertanyaan. Atau Sebuah instrumen dikatakan valid apabila data yang dihasilkan mencerminkan kondisi sebenarnya dari objek yang diamati dan Suatu alat ukur dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi alat ukurnya atau memberikan hasil ukurnya yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dipakai sebagai alat ukur tersebut. Selain itu alat ukur juga memiliki kecermatan yang tinggi yaitu kecermatan dalam mendeteksi perbedaan-perbedaan kecil yang ada pada atribut yang diukurnya. Untuk mengetahui sejauhmana kevalidan alat ukur, dilakukan perhitungan harga korelasi setiap butir alat ukur dengan menggunakan rumus *Pearson/Product Moment* dengan menghitung harga korelasi dengan menggunakan Ms. Excel yaitu setiap butir alat ukur dihitung dengan rumus *Pearson Product Moment*.

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{(N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2) \cdot (N \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2)\}}}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  : koefisien product moment  
 $N$  : jumlah subyek penelitian  
 $\sum x$  : jumlah x skor tiap item  
 $\sum y$  : jumlah y skor tiap item  
 $\sum x y$  : hasil kali jumlah x dan y setiap responden  
 $\sum x^2$  : jumlah x kuadrat  
 $\sum y^2$  : jumlah y kuadrat

Untuk mengetahui valid atau tidaknya soal, maka  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  *Pearson Product Moment* dengan taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1)  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir item tidak valid
- 2)  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka butir item valid

Tabel 3. 4 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Indeks Korelasi (r)	Interpretasi
Antara 0,800 - 1,000	Sangat tinggi
Antara 0,600 – 0,799	Tinggi
Antara 0,400 – 0,599	Cukup tinggi
Antara 0,200 – 0,399	Rendah
Antara 0,000 – 0,199	Sangat Rendah

#### b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2021:61), Reliabilitas adalah alat untuk menilai sejauh mana suatu kuesioner dapat dianggap sebagai indikator dari

variabel tertentu. Kuesioner dianggap reliabel atau dapat dipercaya jika respons individu pada pernyataan-pernyataan dalam kuesioner tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas, SPSS menyediakan fasilitas uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dinyatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach Alpha  $> 0.70$ .

Dalam mengetahui reliable atau tidak, maka digunakan rumus *Alpha Crobanch*. Rumus *Alpha Crobanch* digunakan untuk mencari reabilitas instrument yang skornya bukan 1 dan 0 dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left\{ \frac{K}{(k - 1)} \right\} \cdot \left\{ 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right\}$$

Keterangan :

$r_{11}$  : reabilitas instrument

$k$  : banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum S_i$  : jumlah varian butir

$S_t$  : varian total

Tabel 3. 5 Klasifikasi Koefisien Reliabilitas

Koefisien Reliabilitas (r)	Interpretasi
$0,00 \leq r < 0,20$	Sangat Rendah
$0,20 \leq r < 0,40$	Rendah
$0,40 \leq r < 0,60$	Sedang / Cukup

$0,60 \leq r < 0,80$	Tinggi
$0,80 \leq r < 1,00$	Sangat Tinggi

## 2. Uji Prasyarat Analisis

Uji prasyarat analisis dilakukan apabila peneliti menggunakan analisis parametrik, maka harus dilakukan pengujian persyaratan analisis terhadap asumsi-asumsinya seperti homogenitas untuk uji perbedaan (komparatif), normalitas dan linearitas untuk uji korelasi dan regresi.

### a. Uji Normalitas

Normalitas sebaran data menjadi syarat untuk menentukan jenis statistik apa yang dipakai dalam penganalisaan selanjutnya. Asumsi normalitas senantiasa disertakan dalam penelitian pendidikan karena erat kaitannya dengan sifat dari subjek/objek penelitian pendidikan, yaitu berkenaan dengan kemampuan kelompoknya. Pada penelitian ini untuk menguji normalitas menggunakan Uji Lilliefors. Uji lilliefors biasanya digunakan untuk data diskrit yaitu data berbentuk sebaran atau tidak disajikan dalam bentuk interval.

Langkah-langkah Uji Lilliefors, Sundayana (2014: 83) yaitu:

- 1) Menghitung nilai rata-rata dan simpangan bakunya.
- 2) Susunlah data dari yang terkecil sampai data terbesar pada tabel.
- 3) Mengubah nilai  $x$  pada nilai  $z$  dengan rumus :  $z = \frac{x - \bar{x}}{s}$
- 4) Menghitung luas  $z$  dengan menggunakan tabel  $z$ .
- 5) Menentukan nilai proporsi data yang lebih kecil atau sama dengan data tersebut.
- 6) Menghitung selisih luas  $z$  dengan nilai proporsi.
- 7) Menentukan luas maksimum ( $L_{maks}$ ) sebagai  $L_{hitung}$ .
- 8) Menentukan luas tabel Lilliefors ( $L_{tabel}$ ) ; ( $L_{tabel} = L_{\alpha}(n-1)$ )

9) Kriteria kenormalan yaitu:

$L_{hitung} < L_{tabel}$  : sampel berdistribusi normal

$L_{hitung} > L_{tabel}$  : sampel berdistribusi tidak normal

(Untuk  $\alpha = 0,05$ )

### **b. Uji Homogenitas**

Uji Homogenitas merupakan pengujian asumsi dengan tujuan membuktikan data yang dianalisis berasal dari populasi yang tidak jauh berbeda keragamannya (varians). Pengujian ini sebagai uji prasyarat berikutnya sebelum penggunaan teknik analisis. Hal tersebut dimaksudkan untuk memberi keyakinan apakah varians variabel terikat (y) pada setiap skor variabel bebas x bersifat homogen atau tidak. Pengujian homogen yang perlu dilakukan ialah membandingkan varians variabel x terhadap variabel y secara berpasangan.

Uji homogenitas dalam penelitian ini menggunakan *Uji Fisher* (Riduwan, 2011: 186) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Menghitung varians terbesar dan terkecil:

$$F_{hitung} = \frac{\text{Varians terbesar}}{\text{Varians terkecil}}$$

2) Bandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$  dengan rumus:

db Pembilang = n-1 (untuk varians terbesar)

db Penyebut = n-1 (untuk varians terkecil)

Taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05

3) Kriteria Pengujian:

Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , tidak homogen

Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , homogen

### **3. Uji Hipotesis Statistik**

Setelah dilakukan pengujian prasyarat analisis data dengan menggunakan uji normalitas dan uji homogenitas, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis ini digunakan untuk

mengetahui adakah pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kerja pada Karyawan Mitra Pengemudi Grab Kabupaten Karawang.

Langkah-langkah untuk melakukan uji hipotesis yaitu :

**a. Uji Korelasi Product Moment**

Koefisien Korelasi adalah cara untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel bebas (kecerdasan emosional) dan variabel terikat (pemahaman konsep peluang), dapat dihitung dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment* :

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{(N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2) \cdot (N \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2)\}}}$$

Langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Merumuskan Ho dan Ha :

Ho :  $\rho = 0$  (tidak terdapat korelasi yang signifikan antar variable)

Ha :  $\rho \neq 0$  (terdapat korelasi yang signifikan antar variable)

- 2) Mencari  $r_{hitung}$  dengan cara memasukkan angka statistik nilai variable x dan y dengan rumus

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{(N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2) \cdot (N \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2)\}}}$$

- 3) Mencari besarnya sumbangan (kontribusi) variable x terhadap y dengan rumus  $KP = r^2 \times 100 \%$ .
- 4) Menguji signifikansi dengan menentukan nilai  $t_{hitung}$  dengan rumus :

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

- 5) Menentukan nilai  $t_{tabel}$  dengan rumus

$$t_{tabel} = (dk = n - 2)$$

6) Kriteria uji:

- a. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak signifikan)
- b. Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (signifikan)

### b. Uji Signifikasi Regresi Linier Sederhana

Uji signifikasi regresi atau analisis regresi digunakan untuk melihat hubungan fungsional antar variabel untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut terdapat satu variabel bebas (independent variable) diberi notasi  $x$  dan variabel terikat (dependent variabel) diberi notasi  $y$ .

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

- 1) Membuat  $H_a$  dan  $H_0$  dalam bentuk kalimat.
- 2) Membuat  $H_a$  dan  $H_0$  dalam bentuk statistik

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_a : \rho > 0$$

- 3) Membuat tabel penolong untuk menghitung angka statistik.
- 4) Memasukkan angka-angka statistik dari tabel penolong dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \quad \text{dan} \quad b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

- 5) Menghitung persamaan regresi sederhana

$$\check{Y} = a + bx$$

- 6) Membuat persamaan garis regresi:

- a) Menghitung rata-rata X dengan rumus:  $\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$

- b) Menghitung rata-rata Y dengan rumus:  $\bar{Y} = \frac{\sum Y}{N}$

- 7) Menghitung jumlah kuadrat regresi a ( $JK_{reg(a)}$ ) dengan rumus:

$$JK_{reg(a)} = \frac{(\sum y)^2}{n}$$

- 8) Menentukan jumlah kuadrat regresi b terhadap a ( $JK_{reg(b|a)}$ ) dengan rumus:

$$JK_{reg(b|a)} = b \left( \sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n} \right)$$

- 9) Menentukan jumlah kuadrat residu ( $JK_{res}$ ) dengan rumus:

$$JK_{res} = \sum y^2 - JK_{reg(a)} - JK_{reg(b|a)}$$

- 10) Mencari rata-rata jumlah kuadrat regresi ( $RJK_{reg(a)}$ ) dengan rumus:

$$RJK_{Reg(a)} = JK_{Reg(a)}$$

- 11) Mencari rata-rata jumlah kuadrat regresi ( $RJK_{Reg(b|a)}$ ) dengan rumus:

$$RJK_{Reg(b|a)} = JK_{Reg(b|a)}$$

- 12) Mencari rata-rata jumlah kuadrat residu ( $RJK_{Res}$ ) dengan rumus:

$$RJK_{Res} = \frac{JK_{Res}}{n-2}$$

- 13) Menguji signifikansi dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{Reg(b|a)}}{RJK_{Res}}$$

Kaidah pengujian signifikansi:

Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka tolak  $H_0$  artinya signifikan, dan

$F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka terima  $H_0$  artinya tidak signifikan

Dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  carilah nilai  $F_{tabel}$  dengan rumus:  $F_{tabel} =$

$$F_{\{(1-\alpha)(dk_{Reg(b|a)})(dk_{Res})\}}$$

- 14) Membuat kesimpulan

### c. Uji Linieritas Regresi

Sundayana (2014: 197) mengemukakan bahwa uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang dihasilkan dapat didekati oleh bentuk linier ataupun non linier.

Langkah-langkah pengujian linieritas regresi:

- 1) Mencari jumlah kuadrat error ( $JK_E$ ) dengan rumus:

$$JK_E = \sum_k \left( \sum Y^2 - \frac{\sum Y^2}{n} \right)$$

2) Mencari jumlah kuadrat tuna cocok ( $JK_{TC}$ ) dengan rumus:

$$JK_{TC} = JK_{Res} - JK_E$$

3) Mencari rata-rata jumlah kuadrat tuna ( $RJK_{TC}$ ) cocok dengan rumus:

$$RJK_{TC} = \frac{JK_{TC}}{k-2}$$

4) Mencari rata-rata jumlah kuadrat eror ( $RJK_E$ ) dengan rumus:

$$RJK_E = \frac{JK_E}{n-k}$$

5) Mencari nilai  $F_{hitung}$  dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{TC}}{RJK_E}$$

6) Menentukan keputusan pengujian linieritas:

Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$  artinya data berpola Linier

Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$  artinya data berpola Tidak Linier

Dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05

$$F_{tabel} = F_{(1-\alpha)(dk_{TC}, dk_E)}$$

$$= F_{(1-0,05)(dk=k-2, dk=n-k)}$$

7) Membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$

8) Membuat kesimpulan

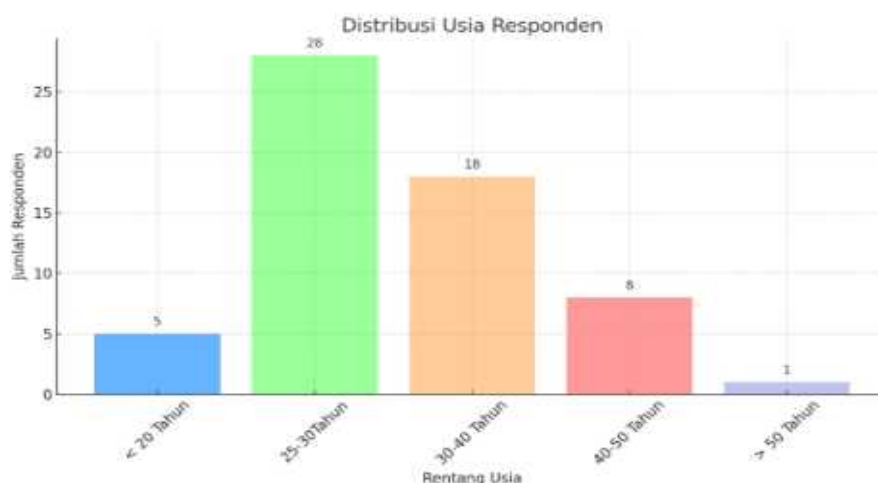
## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Penelitian

#### 4.1.1 Profil perusahaan

Grab merupakan salah satu perusahaan teknologi berbasis aplikasi yang bergerak di bidang layanan transportasi online, pengiriman barang, dan jasa lainnya. Grab hadir di Indonesia sejak tahun 2014 dan terus berkembang sebagai salah satu platform terkemuka di sektor transportasi berbasis daring. Di Kabupaten Karawang, Grab mulai beroperasi untuk memberikan kemudahan akses transportasi bagi masyarakat, mendukung mobilitas, serta menyediakan peluang kerja bagi mitra pengemudi. Kantor Grab Cabang Karawang berlokasi di Jalan K.H. Ahmad Dahlan No. 2, Karawang Barat, Kabupaten Karawang, Jawa Barat Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian di Mitra Pengemudi Grab Kabupaten Karawang, dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner kepada 60 responden karyawan Mitra Pengemudi Grab Kabupaten Karawang. Responden harus mengisi identitas sebelum melakukan pengisian pada kuesioner, identitas yang terdiri dari usia, jenis kelamin dan lama bekerja. Tanggapan responden dalam analisis ini, mengenai pertanyaan variabel penelitian yang dapat dilihat dimana data dikumpulkan berdasarkan jawaban dari responden.

##### 4.1.1.1 Data Responden berdasarkan Usia



Sumber: Data Responden

Gambar 4. 1 Data responden menurut Usia

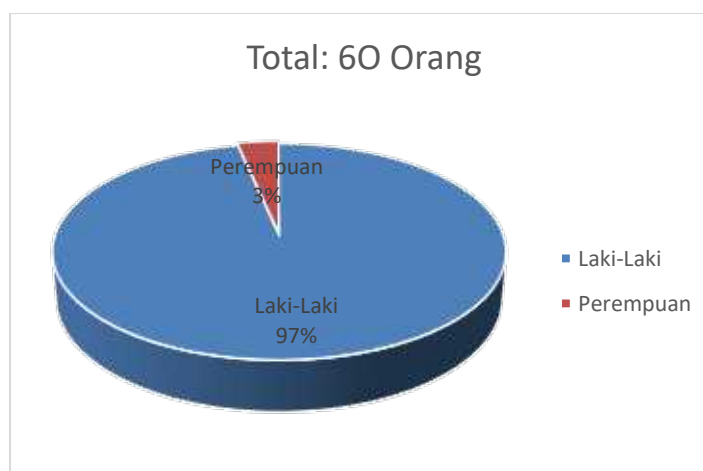
**Tabel 4. 1 Data Responden berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah
< 20 Tahun	4
25-30 Tahun	30
30-40 Tahun	19
40-50 Tahun	6
> 50 Tahun	1
<b>Total</b>	<b>60</b>

Sumber: Data Responden

Dari tabel dan gambar 4.1 diatas menjelaskan bahwa responden dari uasi 25-30 Tahun merupakan kelompok usia yang paling dominan dalam data ini, yaitu sebanyak 30 orang atau 50% dari total responden lainnya, responden usia 30-40 Tahun juga cukup besar yaitu 19 orang atau 31,67% hanya 4 orang atau 6,67%, yang dibawah 20 tahun, usia 40-50 Tahun berjumlah 6 orang atau 10%, sedangkan yang usia diatas 50 Tahun 1 orang atau 1,67%.

#### 4.1.1.2 Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Data Responden

Gambar 4. 2 Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin

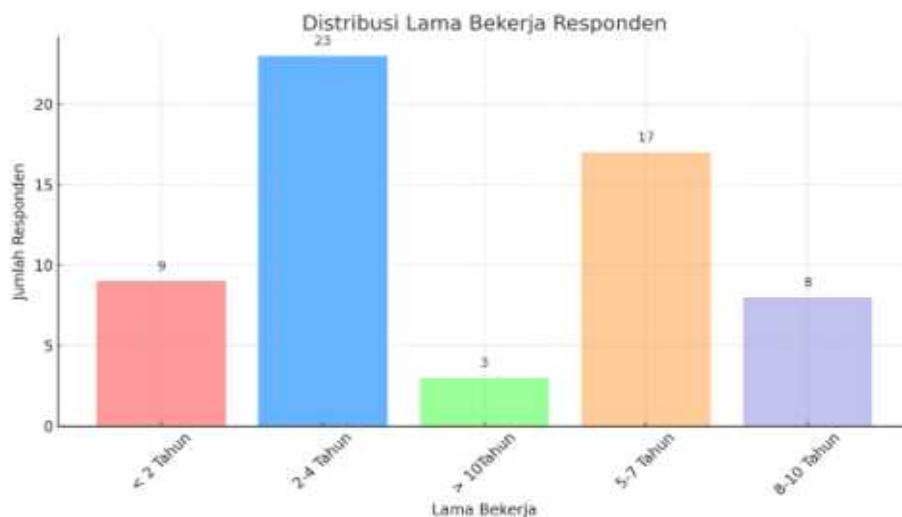
**Tabel 4. 2 Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-Laki	56
Perempuan	4
<b>Total</b>	<b>60</b>

Sumber: Data Responden

Dari tabel dan gambar 4.2 diatas menjelaskan bahwa mayoritas responden dalam data ini Laki-laki sebanyak 56 Orang atau 93% dari total esponden, sedangkan perempuan hanya berjumlah 4 orang atau 6,67%. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi tenaga kerja yang terlibat dalam penelitian ini atau survei ini sangat didominasi oleh Laki-laki karena jenis pekerjaan yang dikaji lebih banak Laki-laki.

#### 4.1.1.3 Data Responden berdasarkan Lama Bekerja



Sumber: Data Responden

**Tabel 4. 3 Data Responden berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah
< 2 Tahun	7

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah</b>
2-4 Tahun	27
5-7 Tahun	19
8-10 Tahun	6
> 10 Tahun	1
<b>Total</b>	<b>60</b>

Sumber: Data Responden

Berdasarkan Tabel dan gambar 4.3 diatas menjelaskan lama bekerja terbanyak berada pada rentang 2-4 tahun, yaitu sebanyak 27 orang (45%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja berada pada fase awal hingga menengah dalam pengalaman kerja di perusahaan saat ini. Sebanyak 19 orang (31,67%) telah bekerja 5-7 tahun, yang menandakan kelompok tenaga kerja yang sudah cukup berpengalaman dan stabil. Tenaga kerja yang baru bekerja (<2 tahun) berjumlah 7 orang (11,67%), dan yang berpengalaman lebih dari 8 tahun sangat sedikit (hanya 6 orang dengan 8-10 tahun dan 1 orang >10 tahun), yaitu 11,67% secara total. Ini bisa mengindikasikan tingginya perputaran karyawan atau kurangnya karyawan senior dalam struktur tenaga kerja.

## 4.2 Analisis Deskriptif

### 4.2.1 Uji Validitas

**Tabel 4. 4 Uji Validitas Variabel X dan Variabel Y**

<b>Kode Instrumen</b>	<b>Sig.2-tailed</b>	<b>Hasil</b>
<i><b>Disiplin Kerja (X1)</b></i>		
DK.1	0.001	Valid
DK.2	0.001	Valid
DK.3	0.001	Valid

DK.4	0.001	Valid
DK.5	0.001	Valid
DK.6	0.001	Valid
DK.7	0.001	Valid
DK.8	0.001	Valid
DK.9	0.001	Valid
DK.10	0.001	Valid
<b><i>Motivasi Kerja (X2)</i></b>		
MK.1	0.001	Valid
MK.2	0.001	Valid
MK.3	0.001	Valid
MK.4	0.001	Valid
MK.5	0.001	Valid
MK.6	0.001	Valid
MK.7	0.001	Valid
MK.8	0.001	Valid
MK.9	0.001	Valid
MK.10	0.001	Valid
<b><i>Kinerja Karyawan (Y)</i></b>		
KK.1	0.001	Valid
KK.2	0.001	Valid
KK.3	0.001	Valid

KK.4	0.001	Valid
KK.5	0.001	Valid
KK.6	0.001	Valid
KK.7	0.001	Valid
KK.8	0.001	Valid

Sumber: Olah data SPSS

Dari Tabel 4.4 diatas menjelaskan terdapat 10 pertanyaan yang digunakan untuk mengukur Variabel Diplin Kerja, dari semua Item (DK. 1 sampai dengan Dk. 10) memiliki Nilai Sig. 0.001, jauh lebih kecil dari 0.05 ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid dan relevan dalam pengukuran aspek Disiplin Kerja dan Instrumen tersebut telah terbukti dapat digunakan untuk menilai variabel Disiplin Kerja seperti ketetapan waktu, Kepatuhan terhadap aturan dan tanggungjawab pekerjaan, serta etika kerja sesuai dengan konsep teoritis yang diacu. Variabel Motivasi Kerja memiliki 10 item pertanyaan seluruh item memiliki nilai sig 0.001 yang artinya semua valid, dan semua butir soal (MK.1 sampai MK. 10) secara statistik mampu mengukur tingkat motivasi kerja responden yang baik, beberapa aspek ini seperti semangat kerja, keinginan untuk berkembang, penghargaan terhadap hasil kerja dan keterlibatan emosional dalam bekerja, semua aspek tersebut terukur dengan akurat oleh instrumen yang digunakan. Variabel Kinerja Karyawan yang terdiri dari 8 item pernyataan dan seluruh item memiliki Sig. 0.001, yang berarti semua item valid. Dan hal ini menunjukkan bahwa pernyataan (KK.1 sampai KK.8 ) secara Efektif mengukur Kinerja Karyawan, seperti kualitas, kuantitas, tanggung jawab, dan kehadiran sehingga instrumen yang digunakan dapat diandalkan untuk menggambarkan kondisi aktual Kinerja karyawan secara menyeluruh, dan layak digunakan untuk dianalisis lebih lanjut dalam uji hubungan atau pengaruh.

#### 4.2.2 Uji Realibilitas

**Tabel 4. 5 Uji Realibilitas Variabel X dan Y**

Variabel	Cronbach'Alpha	Hasil
Disiplin Kerja (X1)	0.944	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.963	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.930	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS

Dari tabel 4.5 menjelaskan Nilai alpha Disiplin Kerja sebesar 0.944 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel Disiplin Kerja memiliki tingkat konsisten internal yang sangat tinggi yang artinya instrumen untuk mengukur Disiplin Kerja dapat dipercaya dan stabil.

Nilai alpha Motivasi Kerja sebesar 0.963 menandakan bahwa item-item pada variabel Motivasi Kerja sangat konsisten dalam mengukur aspek-aspek motivasi, ini termasuk faktor-faktor seperti keinginan untuk berprestasi, semangat kerja dan kebutuhan untuk diakui.

Nilai Kinerja Karyawan sebesar 0.930 Menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam variabel Kinerja Karyawan memiliki konsisten tinggi dan artinya item-item seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab dan kerja sama diukur dengan sangat stabil dan konsisten.

### 4.3 Asumsi Klasi

#### 4.3.1 Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dimaksudkan agar tahu bagaimana sifat distribusi residu data yakni berdistribusi normal atau tidak normal. Di bawah ini adalah hasil uji normalitas menggunakan pendekatan Kolmogorv-Smirnoff.

**Tabel 4. 6 Uji Normalitas**

N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.75985833
Most Extreme Differences	Absolute	.147
	Positive	.147
	Negative	-.108
Test Statistic		.147

Asymp. Sig. (2-tailed)	.003 <sup>c</sup>
------------------------	-------------------

Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat disimpulkan bahwa perolehan nilai distribusinya adalah 0.147 yang artinya angka ini lebih besar daripada 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa distribusi residu bersifat normal.

#### 4.3.2 Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen sehingga berpotensi mengganggu korelasinya dengan variabel dependen. Berikut ini merupakan hasil uji multikolinearitas.

**Tabel 4. 7 Uji Multikolinearitas**

Model		Tolerance	VIF
1	TDK	.398	2.511
	TMK	.398	2.511

Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja memperoleh nilai *tolerance* sebesar 0.398 dan VIF 2.511 terbebas masalah multikolinearitas dikarenakan nilai *tolerance* lebih kecil dari 1 dan nilai VIF lebih kecil daripada 10. Sehingga Regresi aman dari pengaruh multikolinearitas, Ketiadaan permasalahan multikolinearitas ini mengindikasikan rendahnya korelasi antar variabel independen sehingga tidak mengganggu korelasinya dengan variabel dependen, yang artinya kedua variabel dapat digunakan secara bersamaan dalam analisis regresi tanpa menggunakan keakuratan dan stabilitas model.

#### 4.3.3 Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana sifat varian dari residu apakah bersifat konstan (homokedastisitas) atau tidak konstan (heterokedastisitas). Kualitas regresi yang baik seharusnya memiliki residu yang bersifat konstan. Berikut ini merupakan hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan pendekatan Glejser.

**Tabel 4. 8 Uji Heterokedastisitas**

Model		Unstd. Coef.		Std. Coef.	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.161	1.618		1.953	.056
	DK	.728	.058	.940	12.643	<0.001
	MK	-.003	.042	-.006	-.076	.940

Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan variabel Motivasi Kerja masing-masing memiliki nilai Sig. 0.001 dan 0.940 pada uji heterokedastisitas pendekatan Glejser. Angka tersebut lebih kecil dari 0.05 bagi variabel Disiplin Kerja, yang artinya varian residu pada variabel tersebut tidak bersifat homokedastisitas sementara untuk yang variabel Motivasi Kerja itu terjadi heterokedastisitas. Karena memiliki hasil yang lebih besar dari 0.05. artinya hanya variabel Disiplin Kerja yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja dalam model ini, model ini menunjukkan bahwa meningkatkan Disiplin Kerja merupakan faktor kunci untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.

#### 4.3.4 Uji Autokorelasi

**Tabel 4. 9 Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.935 <sup>a</sup>	.875	.870	1.79047	2.235

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan output tabel Model Summary, diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 2.235. Nilai ini berada di antara  $4 - d_u$  dan  $4 - d_l$ , yang secara umum menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi yang digunakan. Dengan demikian, model regresi linear ganda yang menguji pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan telah memenuhi asumsi bebas autokorelasi. Selain itu, nilai R Square sebesar 0.875 menunjukkan bahwa 87% variasi Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, sedangkan sisanya sebesar 13% dijelaskan oleh variabel lain di luar model

#### 4.4 Uji Hipotesis

##### 4.4.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Unstd. Coef.		Std. Coef.	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.161	1.618		1.953	.056
	DK	.728	.058	.940	12.643	<.001
	MK	-.003	.042	-.006	-.076	.940

Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda sebagaimana tersaji dalam tabel di atas maka disimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut.

1. Nilai koefisien yang dihasilkan oleh Disiplin Kerja adalah 0.728 yang artinya Disiplin Kerja memiliki hubungan Positif dengan kinerja karyawan. Dimana peningkatan 1% dari Disiplin Kerja akan menaikkan kinerja karyawan sebanyak 0.728% dan berlaku sebaliknya.
2. Nilai koefisien yang dihasilkan oleh Motivasi Kerja adalah -.003 yang artinya Motivasi Kerja memiliki hubungan negatif dengan kinerja karyawan. Dimana penurunan 1% dari Motivasi Kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebanyak -.003% dan berlaku sebaliknya.

3. Nilai koefisien konstanta yang dihasilkan adalah sebesar 3.161 yang artinya pada saat seluruh variabel independen pada model bernilai 0 atau konstan maka kinerja karyawan akan diprediksi pada angka 3.161.

#### 4.4.2 Uji Koefisien Korelasi

**Tabel 4. 11 Koefisien Korelasi**

		<b>Disiplin Kerja</b>	<b>Motivasi Kerja</b>	<b>Kinerja Karyawan</b>
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	0.776**	0.935**
	Sig. (2-Tailed)		<.001	<.001
	N	60	60	60
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.776**	1	.723**
	Sig. (2-Tailed)	<.001		<.001
	N	60	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.935**	.723**	1
	Sig. (2-Tailed)	<.001	<.001	
	N	60	60	60

Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil uji korelasi Person yang ditunjukkan pada Tabel 4.11 di atas, dapat diketahui bahwa ketiga variabel memiliki hubungan yang positif, sangat kuat, dan signifikan pada taraf signifikansi 0,05. Pertama, variabel Disiplin Kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan Motivasi Kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,776 dan nilai signifikansi 0,001 ( $p < 0,05$ ). Kedua, Disiplin kerja juga menunjukkan korelasi yang sangat kuat dengan kinerja karyawan, dengan nilai koefisien sebesar 0,935 dan signifikansi 0,001 ( $p < 0,05$ ). Selanjutnya, Motivasi Kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien korelasi sebesar 0,723 dan signifikansi 0,001 ( $p < 0,05$ ). Dengan demikian, seluruh variabel yang diuji dalam penelitian ini memiliki

hubungan yang signifikan satu sama lain, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.

#### 4.4.3 Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 4. 12 Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	.935 <sup>a</sup>	.875	.870	1.79047

Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai perolehan R adalah 0.875. Temuan ini dapat dimaknai bahwa kemampuan seluruh variabel independen pada model dalam menjelaskan variabel dependen adalah sebesar 0.875 dan sisanya dijelaskan oleh variabel di luar model penelitian ini. Artinya, kontribusi efektif yang diberikan oleh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 87%. Adapun 13% lainnya dikontribusikan oleh variabel independen yang tidak ikut sertakan dalam penelitian ini.

#### 4.4.4 Uji Parsial T

**Tabel 4. 13 Uji Parsial T**

<b>Variabel</b>	<b>T-stats</b>	<b>Sign.</b>	<b>Alpha</b>	<b>Hasil</b>
DK	12.643	.001	0.05	Signifikan
MK	-.076	.940	0.05	Tidak Signifikan

Sumber: Olah Data SPSS

Merujuk pada tabel Di atas dapat disimpulkan beberapa poin hasil uji parsial sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai Sign. < 0.05 yakni 0.001.
2. Variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai Sign. > 0.05 yakni 0.940.

#### 4.4.5 Hasil Uji F

**Tabel 4. 14 Hasil Uji F**

Model		Sum of Sq.	df	Mean Sq.	F	Sig.
1	Regression	1274.671	2	637.366	198.809	.001 <sup>b</sup>
	Residual	182.729	57	3.206		
	Total	1457.400	59			

Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa diperoleh nilai Signifikansi adalah sebesar 0.001 atau angka ini lebih kecil daripada 0.05. Hasil ini dapat dimaknai bahwa seluruh variabel independen pada model berpengaruh simultan dan signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara serentak dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### 4.5 Statistik Deskriptif

Bagian ini memaparkan bagaimana gambaran data secara umum yang dapat digunakan untuk mendeskripsikan data. Berikut ini merupakan hasil dari statistik deskriptif.

**Tabel 4. 15 4.5 Statistik Deskriptif**

Variabel	N	Min.	Max.	Mean	Std. Dev
DK	60	15	50	43.80	6.417
MK	60	15	50	41.70	8.700
KK	60	12	40	34.90	4.970

Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil statistik deskriptif pada Tabel di atas, diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (DK) memiliki jumlah responden sebanyak 60 orang, dengan nilai minimum sebesar 15 dan maksimum sebesar 50. Rata-rata (mean) skor Disiplin Kerja sebesar 43.80 dengan standar deviasi sebesar 6,417, yang menunjukkan adanya variasi data yang cukup moderat di antara responden.

Variabel Motivasi Kerja (MK) juga diukur pada 60 responden, dengan nilai minimum 15 dan maksimum 50. Rata-rata skor Motivasi Kerja adalah 41,70 dengan standar deviasi sebesar 8,700.

Sementara itu, variabel kinerja karyawan (KK) yaitu 34,90, dengan nilai minimum 12 dan maksimum 40 serta standar deviasi sebesar 4,970, yang mengindikasikan bahwa variasi dalam penilaian kinerja karyawan cenderung Hampir sama dengan dua variabel lainnya. Secara umum, ketiga variabel memiliki distribusi skor yang cukup beragam namun masih berada dalam rentang yang wajar.

#### **4.6 Pembahasan**

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, hasil regresi linier sederhana menunjukkan perolehan nilai signifikansi pada variabel Disiplin Kerja sebesar 0,001 yang artinya lebih kecil daripada 0,05. Hasil tersebut mempresentasikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dengan demikian Hipotesis pertama (H1) Pada penelitian ini terbukti atau diterima. Adapun arah hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah positif, dimana setiap peningkatan dari aktivitas Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan begitupun sebaliknya, penurunan Disiplin Kerja akan menurunkan Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, hasil regresi linier sederhana menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja menunjukkan perolehan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang artinya lebih kecil daripada 0,05. Hasil ini dapat dimaknai bahwa terdapat Pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian Hipotesis kedua (H2) Pada Penelitian ini diterima atau berhasil dibuktikan. Adapun arah hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah positif, dimana setiap peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga dengan sebaliknya, penurunan motivasi kerja akan menurunkan kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, hasil regresi linier sederhana melalui uji F menghasilkan nilai signifikansi sebesar

0,000 atau lebih kecil daripada 0,05. Hasil tersebut dapat dimaknai bahwa seluruh variabel independen pada model (Disiplin kerja dan Motivasi Kerja) berpengaruh serentak dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, temuan ini sekaligus mengkonfirmasi bahwa hipotesis ketiga (H3) pada penelitian ini diterima atau terbukti. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dapat beriringan sekaligus atau serentak mempengaruhi Kinerja Karyawan.

## 4.7 KESIMPULAN

1. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja.  
Koefisien regresi positif dan signifikan ( $B = 0.728$ ;  $\text{Sig.} < 0.001$ ) membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
2. Meskipun motivasi kerja diukur dengan indikator yang valid dan reliabel, hasil uji regresi menunjukkan bahwa pengaruhnya terhadap kinerja tidak signifikan ( $B = -0.003$ ;  $\text{Sig.} = 0.940$ ). Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor seperti motivasi yang tidak diwujudkan dalam perilaku kerja nyata atau dominasi pengaruh variabel lain.
3. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien beta standar tertinggi ( $\text{Beta} = 0.940$ ), menunjukkan bahwa Disiplin Kerja adalah faktor utama dalam membentuk kinerja karyawan di perusahaan ini.
4. Semua item instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Nilai Tolerance  $> 0.1$  dan VIF  $< 5$ , serta uji normalitas menunjukkan distribusi data tidak normal, namun interpretasi tetap dapat dilanjutkan karena regresi linier bersifat robust terhadap pelanggaran kecil asumsi ini.

## 4.8 Saran

### 4.8.1 Saran Akademik

1. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi.
2. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk memperdalam pemahaman, untuk menggabungkan dengan metode kualitatif (mixed method) agar dapat menangkap perspektif karyawan secara langsung.
3. Penelitian ini dapat menjadi referensi akademik untuk studi-studi manajemen SDM lainnya, khususnya dalam membahas peran disiplin kerja terhadap produktivitas dan efektivitas organisasi.

#### **4.8.2 Saran Praktis**

1. Karena disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan, maka perusahaan perlu lebih meningkatkan pengawasan dan sistem reward & punishment yang adil dan konsisten untuk menjaga kedisiplinan karyawan.
2. Mengadakan pelatihan rutin terkait disiplin kerja, tanggung jawab, dan etos kerja untuk semua level karyawan.
3. Memberikan coaching dan mentoring agar motivasi kerja dapat diarahkan menjadi kinerja nyata.
4. Manajemen sebaiknya membangun pola kepemimpinan yang mendukung dan mendorong kedisiplinan, karena budaya kerja dibentuk dari atas ke bawah.

## DAFTAR PUSTAKA

- 2, V. 7 I. (2022). Jurnal Mirai Management Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 324–341.
- Antika, N. D. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- Bayudhiringantara, E. M. (2024). *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT . JVCKenwood Electronics Indonesia*. 4, 12963–12972. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Astuti, dan suryani, & Padang, U. N. (2024). *Dampak Work-Life Balance , Motivasi Kerja , terhadap Kinerja Karyawan : Tinjauan Sistematis Tempat Kerja di Indonesia*. 2, 289–301.
- Fauzi, M., & Wakhidah, N. (2020). Insight Management Journal. *Insight Management Journal*, 2(2), 45–53.
- Fauzi, J. R. M. (2023). *BOGOR SEPTEMBER 2023. September*.
- Fauzobih. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Staff Office PT Summit Adyawinsa Indonesia*. 3(6), 649–657.
- Izawa, L. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muna. *IJMA (Indonesian Journal of ...)*, 5(2), 286–296. <https://ejournal.almaata.ac.id/index.php/IJMA/article/view/4395%0Ahttps://ejournal.almaata.ac.id/index.php/IJMA/article/download/4395/2348>

- Jurnal Iilham Idrus, Hakim, dan Y. K. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Industrial Engineering and Management (JUST-ME)*, 2(02), 46–52. <https://doi.org/10.47398/justme.v2i02.17>
- Jurnal Maneksi Vol 13, N. . (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 2(3), 92–106. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v2i3.3753>
- Jurnal Maneksi Vol 13, N. 1. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Semangat Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Pada PT. X Jakarta. *Jurnal Maneksi*, 13(1), 67–71. <https://doi.org/10.31959/jm.v13i1.2057>
- Luisri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Mangkunegara, A. P. (2017). Kinerja Karyawan: Peran Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Fleksibilitas Kerja: Studi Kasus Driver Grab Di Jakarta Timur. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 2164–2176.
- Pratiwi, Y. dan. (2020). *Kinerja Karyawan*. 1–23.
- Purwati, A., Ilmu, F., Politik, I., & Djuanda, U. (2021). 1652-1659+PENGARUH+MOTIVASI+TERHADAP+KINERJA+KARYAWAN+(A rtikel+Kuliah+Kerja+Lapangan). 3, 1652–1659.
- Reskiputri, J. M. dan B. 23 U. M. P. W. dan. (2023). Asset : Jurnal Manajemen dan Bisnis Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Universitas Muhammadiyah*

Ponorogo, 7(1), 23–387. <http://journal.umpo.ac.id/index.php/asset>

Rumawas, W. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Publikasi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*, 11(2), 77–84. [https://barnard.edu/sites/default/files/inline/student\\_user\\_guide\\_for\\_spss.pdf](https://barnard.edu/sites/default/files/inline/student_user_guide_for_spss.pdf) %0A<http://www.ibm.com/support>%0A[http://www.spss.com/sites/dm-book/legacy/ProgDataMgmt\\_SPSS17.pdf](http://www.spss.com/sites/dm-book/legacy/ProgDataMgmt_SPSS17.pdf)%0A[https://www.neps-data.de/Portals/0/Working Papers/WP\\_XLV.pdf](https://www.neps-data.de/Portals/0/Working%20Papers/WP_XLV.pdf)%0A<http://www2.psy>

Safitri, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil (Pns) Generasi “Y” (Kasus Pada Kementerian Perdagangan, Jakarta). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 8(1), 115–127. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i1.32315>

Sejati, T. A. (2024). *INTERNALISASI KARAKTER DISIPLIN, KERJA KERAS DAN MANDIRI PADA REMAJA MUHAMMADIYAH DI LOSARI-REMBANG PURBALINGGA*. 1–23.

Sentono, P. (2020). *VOL 3 , NO . 1 , MARET 2024 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(1), 218–228.

Sudaryo, Sofiati, M. & H. (2019). *Jenis dan Desain Penelitian*. 1–23.

Tannady. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JABis)*, 21(1), 72. <https://doi.org/10.31315/jurnaladmbisnis.v21i1.12713>

## LAMPIRAN KUESIONER

## A.1 Format Kuesioner

### Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Mitra Pengemudi Grab Kabupaten Karawang

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/Responden

Saya Ira Rachmawati Mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen di Universitas Pertiwi. Saat ini saya sedang menyusun tugas akhir saya yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Mitra Pengemudi Grab Kabupaten Karawang". Untuk itu Saya berharap Bapak/Ibu/Saudara/Responden bersedia untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Atas ketersediaan partisipasi Anda sekalian saya ucapkan banyak terima kasih, semoga kuesioner penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

Karawang, 22 Juli 2025

Hormat Saya

Ira Rachmawati.

#### Data Responden

Mohon diisi pada pertanyaan di bawah ini sesuai dengan keadaan Saudara saat ini.

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Lama Bekeerja :

#### Petunjuk Pengisian

Saya mohon kesediaan Saudara untuk mengisi kolom yang sudah disediakan berdasarkan pernyataan-pernyataan yang telah tersedia. Masing-masing pernyataan telah disediakan alternatif jawaban. Saudara dipersilahkan untuk memilih alternatif jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Saudara saat ini dengan memberikan tanda *checklist* (✓) pada kolom yang telah disediakan.

Keterangan: STS : Sangat Tidak Setuju (1)  
TS : Tidak Setuju (2)  
KS : Kurang Setuju (3)  
S : Setuju (4)  
SS : Sangat Setuju (5)

#### Disiplin Kerja

No	Keterangan	1	2	3	4	5
1	Saya selalu tepat waktu dalam memulai dan mengakhiri pekerjaan sebagai mitra pengemudi Grab.,					
2	Saya mematuhi aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh Grab selama menjalankan tugas.,					
3	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar operasional yang berlaku.,					
4	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan sebelum tugas selesai.,					
5	Saya menjaga sikap profesional dalam menjalankan pekerjaan sebagai mitra pengemudi.,					
6	Saya rutin mengecek kondisi kendaraan untuk memastikan kelayakan kerja.,					
7	Saya tidak menggunakan telepon genggam secara berlebihan saat sedang mengemudi.,					
8	Saya selalu memakai perlengkapan keamanan sesuai prosedur selama bekerja.,					
9	Saya mematuhi peraturan lalu lintas demi keselamatan selama bekerja.,					
10	Saya disiplin dalam mengatur jadwal kerja agar dapat memenuhi target.,					

### Motivasi

No	Keterangan	1	2	3	4	5
1	Saya merasa pekerjaan ini sesuai dengan minat dan kemampuan saya.					
2	,Lingkungan kerja yang kondusif membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja.,					
3	Saya merasa dihargai jika kinerja saya mendapat pengakuan dari pelanggan maupun manajemen.,					
4	Saya terdorong untuk terus belajar meningkatkan kemampuan mengemudi dan pelayanan.,					
5	Saya merasa pekerjaan ini dapat membantu memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga saya.,					

6	Saya berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja agar mendapatkan bonus atau penghargaan.,					
7	Saya merasa pekerjaan sebagai mitra pengemudi memberikan kepuasan tersendiri bagi saya.,					
8	Dukungan dari manajemen Grab membuat saya semakin giat bekerja., Fasilitas dan insentif yang diberikan oleh Grab meningkatkan semangat kerja saya.,					
9	Saya merasa termotivasi untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan Grab.,					
10	Saya mampu menyelesaikan pesanan pelanggan tepat waktu sesuai dengan jadwal.,					

### Kinerja Kerja

No	Keterangan	1	2	3	4	5
1	Saya selalu menjaga kualitas pelayanan agar pelanggan puas.,					
2	Saya dapat mengatasi masalah yang terjadi saat menjalankan tugas dengan baik.,					
3	Saya memiliki tingkat kehadiran yang baik selama menjadi mitra pengemudi.,					
4	Saya mampu bekerja secara konsisten tanpa menurunkan kualitas.,					
5	Saya dapat beradaptasi dengan perubahan aturan kerja yang dilakukan Grab.,					
6	Saya berinisiatif untuk mencari solusi ketika menghadapi kendala pekerjaan.,					
7	Saya selalu berusaha mempertahankan rating dan ulasan positif dari pelanggan.					

## A.2 Dokumentasi Responden



### A.3 Data Kuesioner Responden

	K	D	L	U	C	T	U	P	I	A	L	M	W	U	P	U	K	S	I	U	T	W	A	I	L	PK	KD	KL	KU	KC	KT	KSA	JKM	
1	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Lama Belanja	Saya sel	Saya me	Saya me	Saya me	Saya ldi	Saya me	Saya not	Saya ldi	Saya sel	Saya me	Saya ds	Saya me	Lingkungan	Saya me	Saya ten	Saya me	Saya ber	Saya me	Dukung	Fasilitas	Saya me	Saya ma	Saya sel	Saya da	Saya me	Saya da	Saya ber	Saya sel	Saya selalu	berusaha m
2	Amalia	Perempuan	<20 Tahun	2-4 Tahun	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	130
3	Sidigh	Laki-Laki	<20 Tahun	2-4 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140
4	Angga L	Laki-Laki	25-30 Tahun	2-4 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140
5	tedi	Laki-Laki	25-30 Tahun	2-4 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140
6	Achmad	Laki-Laki	25-30 Tahun	2-4 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140
7	LUTFIAH	Laki-Laki	30-40 Tahun	>10 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140
8	Endang I	Laki-Laki	40-50 Tahun	2-4 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	127
9	Yoginur	Laki-Laki	25-30 Tahun	2-4 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140
10	Riky	Laki-Laki	25-30 Tahun	5-7 Tahun	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	91
11	Bamban	Laki-Laki	25-30 Tahun	5-7 Tahun	3	4	4	3	4	3	5	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	3	4	114
12	Gilang R	Laki-Laki	25-30 Tahun	<2 Tahun	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	1	2	4	3	2	4	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
13	Ujang	Laki-Laki	25-30 Tahun	2-4 Tahun	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	123
14	Rizky fa	Laki-Laki	<20 Tahun	<2 Tahun	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	132
15	Saeallo	Laki-Laki	<20 Tahun	<2 Tahun	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	118
16	Endang	Laki-Laki	25-30 Tahun	2-4 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
17	Valhyu K	Laki-Laki	25-30 Tahun	2-4 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	133
18	Sani	Perempuan	25-30 Tahun	5-7 Tahun	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	126
19	Kevin	Laki-Laki	25-30 Tahun	2-4 Tahun	4	5	3	3	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	117	
20	Dera	Perempuan	25-30 Tahun	2-4 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	139
21	Arlin su	Laki-Laki	30-40 Tahun	5-7 Tahun	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	123	
22	Muhamr	Laki-Laki	25-30 Tahun	2-4 Tahun	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	2	1	1	2	1	1	2	3	3	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	101
23	Dahar	Laki-Laki	30-40 Tahun	5-7 Tahun	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	130	
24	Budi	Laki-Laki	25-30 Tahun	<2 Tahun	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	4	3	4	4	3	4	4	3	77	
25	Adrian s	Laki-Laki	30-40 Tahun	2-4 Tahun	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	129
26	Arul	Laki-Laki	40-50 Tahun	5-7 Tahun	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	126
27	Surja	Laki-Laki	40-50 Tahun	8-10 Tahun	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	130
28	Azwar az	Laki-Laki	30-40 Tahun	8-10 Tahun	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	129
29	Andi	Laki-Laki	25-30 Tahun	<2 Tahun	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	93
30	Sapdu	Laki-Laki	30-40 Tahun	<2 Tahun	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	81
31	Irfan	Laki-Laki	25-30 Tahun	2-4 Tahun	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	127
32	Yawan s	Laki-Laki	25-30 Tahun	2-4 Tahun	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	110	
33	Rian akb	Laki-Laki	25-30 Tahun	2-4 Tahun	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	130	
34	Anwar	Laki-Laki	40-50 Tahun	8-10 Tahun	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	132	
35	Riskyw	Laki-Laki	25-30 Tahun	5-7 Tahun	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	128	
36	Mimron	Laki-Laki	40-50 Tahun	8-10 Tahun	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	130	
37	Rhyan	Laki-Laki	30-40 Tahun	5-7 Tahun	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	4	4	5	4	4	5	5	107	
38	Saino ki	Laki-Laki	30-40 Tahun	8-10 Tahun	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	128	
39	Andi ucc	Laki-Laki	25-30 Tahun	2-4 Tahun	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	123	
40	Rio sapu	Laki-Laki	30-40 Tahun	5-7 Tahun	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	127	
41	Hamzah	Laki-Laki	30-40 Tahun	8-10 Tahun	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	99	
42	Sanjaya	Laki-Laki	25-30 Tahun	5-7 Tahun	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	4	121	
43	Wisnu	Laki-Laki	25-30 Tahun	5-7 Tahun	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	127	
44	Zidanisl	Laki-Laki	25-30 Tahun	<2 Tahun	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	103	
45	Hengli b	Laki-Laki	30-40 Tahun	2-4 Tahun	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	128	
46	Rizki av	Laki-Laki	30-40 Tahun	5-7 Tahun	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5									

## LAMPIRAN B STATISTIK

### B.1 HASIL STATISTIK DESKRIPTIF

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja	60	15.00	50.00	43.8000	6.41714
Motivasi Kerja	60	15.00	50.00	41.7000	8.70087
Kinerja Karyawan	60	12.00	40.00	34.9000	4.97008
Valid N (listwise)	60				

### B.2 HASIL UJI NORMALITAS

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		60	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0E-7	
	Std. Deviation	1.75985833	
Most Extreme Differences	Absolute	.147	
	Positive	.147	
	Negative	-.108	
Test Statistic		.147	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.003	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.003	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.002
		Upper Bound	.005

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

### B.3 HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

#### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja
1	1	2.974	1.000	.00	.00	.00
	2	.021	11.947	.53	.00	.36
	3	.005	23.348	.47	1.00	.64

- Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## B.4 HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.161	1.618		1.953	.056
	X1	.728	.058	.940	12.643	.000
	X2	-.003	.042	-.006	-.076	.940

a. Dependent Variable: Y

## B.5 HASIL UJI AUTOKORELASI

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.935 <sup>a</sup>	.875	.870	1.79047	2.235

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

## B.6 HASIL UJI VALIDITAS X1

### Correlations

		P01	P02	P03	P04	P05	P06
P01	Pearson Correlation	1	.488**	.460**	.681**	.590**	.533**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
P02	Pearson Correlation	.488**	1	.621**	.663**	.706**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
P03	Pearson Correlation	.460**	.621**	1	.619**	.524**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
P04	Pearson Correlation	.681**	.663**	.619**	1	.628**	.595**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
P05	Pearson Correlation	.590**	.706**	.524**	.628**	1	.570**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60
P06	Pearson Correlation	.533**	.761**	.784**	.595**	.570**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60
P07	Pearson Correlation	.551**	.629**	.594**	.709**	.581**	.592**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
P08	Pearson Correlation	.588**	.674**	.587**	.646**	.732**	.562**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
P09	Pearson Correlation	.575**	.770**	.699**	.656**	.789**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60

## B.7 HASIL UJI RELIABILITAS X1

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	10

## B.8 HASIL UJI VALIDITAS X2

**Correlations**

		P01	P02	P03	P04	P05	P06
P01	Pearson Correlation	1	.670**	.601**	.730**	.746**	.622**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
P02	Pearson Correlation	.670**	1	.747**	.735**	.771**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
P03	Pearson Correlation	.601**	.747**	1	.790**	.658**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
P04	Pearson Correlation	.730**	.735**	.790**	1	.681**	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
P05	Pearson Correlation	.746**	.771**	.658**	.681**	1	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60
P06	Pearson Correlation	.622**	.695**	.731**	.641**	.683**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60
P07	Pearson Correlation	.807**	.813**	.759**	.809**	.758**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
P08	Pearson Correlation	.638**	.750**	.731**	.784**	.730**	.574**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
P09	Pearson Correlation	.719**	.723**	.654**	.728**	.759**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60

## B.9 HASIL UJI RELIABILITAS X2

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.963	10

## B.10 HASIL UJI VALIDITAS Y

**Correlations**

		P01	P02	P03	P04	P05	P06
P01	Pearson Correlation	1	.455**	.587**	.726**	.699**	.635**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
P02	Pearson Correlation	.455**	1	.618**	.492**	.676**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
P03	Pearson Correlation	.587**	.618**	1	.603**	.671**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
P04	Pearson Correlation	.726**	.492**	.603**	1	.665**	.570**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
P05	Pearson Correlation	.699**	.676**	.671**	.665**	1	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60
P06	Pearson Correlation	.635**	.704**	.743**	.570**	.691**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60
P07	Pearson Correlation	.542**	.535**	.615**	.612**	.583**	.581**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
P08	Pearson Correlation	.715**	.505**	.635**	.767**	.700**	.533**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
TOTAL	Pearson Correlation	.817**	.761**	.837**	.828**	.870**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60

**B.11 HASIL UJI RELIABILITAS Y**

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	8

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P01	30.6333	19.287	.757	.921
P02	30.5000	19.644	.686	.926
P03	30.4333	18.894	.780	.919
P04	30.4833	19.135	.771	.920
P05	30.5833	18.484	.821	.916
P06	30.4667	18.931	.776	.919
P07	30.5167	19.440	.698	.925
P08	30.6833	19.000	.772	.919

## B.12 HASIL UJI NORMALITAS

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		60	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0E-7	
	Std. Deviation	1.75985833	
Most Extreme Differences	Absolute	.147	
	Positive	.147	
	Negative	-.108	
Test Statistic		.147	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.003	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.003	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.002
		Upper Bound	.005

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

## B.13 HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.161	1.618		1.953	.056
	X1	.728	.058	.940	12.643	.000
	X2	-.003	.042	-.006	-.076	.940

a. Dependent Variable: Y

## B.14 HASIL Uji KOEFISIEN KORELASI

### Correlations

		Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.776**	.935**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	60	60	60
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.776**	1	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	60	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.935**	.723**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	60	60	60

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

## B.15 HASIL Uji KOEFISIEN DETERMINASI

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 <sup>a</sup>	.875	.870	1.79047

a. Predictors: (Constant), X2, X1

## RIWAYAT HIDUP PENULIS



Saya Ira Rachmawati lahir di Karawang, pada tanggal 13 Oktober 2000. Penulis merupakan anak ke-3 dari pasangan Bapak Irin (Alm) dan Ibu Sunarsih. Sejak kecil, penulis dikenal sebagai pribadi yang tekun, memiliki rasa ingin tahu yang tinggi, dan gemar mempelajari hal-hal baru. Perjalanan pendidikan penulis dimulai di SDN Pinayungan 5, kemudian dilanjutkan di SMPN 1 Telukjambe Timur, dan SMKN 1 Karawang, hingga akhirnya pada tahun 2022 diterima di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pertiwi.

Skripsi yang disusun ini merupakan wujud dari ketekunan, semangat, dan dedikasi penulis dalam menyelesaikan studi, sekaligus sebagai bentuk kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penulis percaya bahwa proses belajar tidak berhenti di bangku kuliah, melainkan merupakan perjalanan seumur hidup. Ke depannya, penulis berharap dapat terus mengembangkan diri, mengamalkan ilmu yang telah diperoleh, dan memberikan manfaat bagi masyarakat luas.