

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian

Rumah Tahanan Negara Kelas 1 Kota Makassar adalah tempat tersangka atau terdakwa ditahan selama proses penyidikan, penuntutan, dan pemeriksaan di sidang pengadilan di Indonesia. Bangunan Rumah Tahanan Negara adalah sarana berupa bangunan dan lahan yang diperuntukkan sebagai penunjang kegiatan pembinaan yang terdiri dari RUTAN kelas I dan RUTAN kelas II. Pola Bangunan Unit Pelaksana Teknis Penahanan, selanjutnya disebut UPT Penahanan, adalah pedoman untuk menentukan kebutuhan tanah dan bangunan pada pada Unit Pelaksana Teknis Penahanan. Pola Bangunan sebagaimana dimaksud bertujuan untuk mendapatkan keseragaman dalam memenuhi kebutuhan yang meliputi bentuk, jenis dan ukuran sarana Rutan. Unit Pelaksana Teknis mempermudah dalam penyusunan kebutuhan yang diperlukan, demi tercapainya tertib administrasi pengelolaan sarana Unit Pelaksana Teknis, serta memperlancar koordinasi dan komunikasi, baik dalam Unit Pelaksana Teknis maupun dengan instansi terkait, yang pada akhirnya akan meningkatkan keamanan, ketertiban, ketentraman dalam pelaksanaan tugas.

Tujuan Rumah Tahanan Negara kelas 1 Kota Makassar adalah pembinaan tahanan selama proses penyidikan, penuntutan, dan pemeriksaan di sidang pengadilan, hingga keluarnya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.

Fungsi Rumah Tahanan Negara Kelas 1 Kota Makassar Memberikan jaminan perlindungan hak asasi tahanan negara dalam rangka memperlancar proses penyidikan, penuntutan dan pemeriksaan di sidang pengadilan, menunjang kegiatan pembinaan tahanan. Melindungi masyarakat terhadap kejahatan, memberi efek jera agar seseorang tidak melakukan kejahatan lagi dengan cara memperbaiki dan mendidik tahanan, mencegah dan menyembuhkan, perlindungan hak asasi manusia termasuk para pelaku kejahatan.

Klasifikasi Rumah Tahanan Negara didasarkan atas daya muat atau daya tampung dan didasarkan atas kapasitas, menjadi:

- Rumah Tahanan Negara Kelas I » 1500 Orang
- Rumah Tahanan Negara Kelas IIA » 500-1500 Orang
- Rumah Tahanan Negara Kelas IIB - 1-500 Orang

pertanian untuk pembinaan seluas 15.000 M2.

B. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap Pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas 1 Kota Makassar. Data untuk penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden di Rumah Tahanan Negara Kelas 1 Kota Makassar.

Tabel 4 Distribusi dan Pengembalian Kuesioner

| No | Keterangan | Jumlah |
|----|---------------------------------------|--------|
| 1 | Jumlah kuisisioner yang disebar | 64 |
| 2 | Jumlah kuisisioner yang tidak kembali | 0 |
| 3 | Jumlah kuisisioner yang kembali | 64 |
| 4 | Jumlah kuisisioner yang dapat diolah | 64 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

a. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas 1 Kota Makassar. Berikut ini adalah gambaran mengenai identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, pangkat atau golongan/pangkat, usia dan pendidikan.

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik yang pertama dari responden dalam penelitian ini dikategorikan berdasarkan jenis kelamin. Sampel dikategorikan menurut jenis kelamin laki laki dan perempuan. Berikut adalah tabel karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 5 Jenis Kelamin Responden

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|---------------|---------------|-----------|-------------|
| 1 | Pria | 49 | 76,56% |
| 2 | Wanita | 15 | 23,44% |
| Jumlah | | 64 | 100% |

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 5 diatas terdapat 64 responden yang merupakan Pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas 1 Kota Makassar yang terdiri dari 49 responden atau 76,56% berjenis kelamin laki-laki, sedangkan wanita sebanyak 15 responden atau 23,44%.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

Karakteristik responden berdasarkan pangkat/golongan merujuk pada atribut atau kualifikasi tertentu yang dapat digunakan untuk menggolongkan atau mengidentifikasi peserta atau responden. Berikut adalah tabel karakteristik responden berdasarkan Pangkat/Golongan.

Tabel 6 Tingkat Pangkat/Golongan Responden

| No | Pangkat/Golongan | Jumlah | Presentase |
|---------------|------------------|-----------|-------------|
| 1 | II/A | 5 | 7,81% |
| 2 | II/B | 16 | 25,00% |
| 3 | III/A | 7 | 10,94% |
| 4 | III/B | 11 | 17,19% |
| 5 | III/C | 6 | 9,38% |
| 6 | III/D | 19 | 29,69% |
| Jumlah | | 64 | 100% |

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 6 diatas responden dalam penelitian ini didominasi pada tingkat pangkat/golongan III/D sebanyak 19 orang dengan presentase 29,69%, responden yang diambil II/B sebanyak 16 dengan presentase 25,00%, jumlah di III/B sebanyak 11 orang atau 17,19%, jumlah di III/A sebanyak 7 orang atau 10,94%, jumlah di II/A sebanyak 5 orang atau 7,81% dan tingkat pangkat/golongan III/C sebanyak 6 orang dengan presentase 9,38%.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Usia merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu usaha. Umur merupakan salah satu identitas yang dapat dijadikan sebagai petunjuk untuk mengetahui dan menentukan kemampuan fisik, cara berfikir dan produktivitas seseorang. Berikut adalah tabel karakteristik responden berdasarkan Umur

Tabel 7 Tingkat Umur Responden

| No | Umur | Jumlah | Presentase |
|---------------|-------|-----------|-------------|
| 1 | < 25 | 5 | 7,81% |
| 2 | 25-30 | 22 | 34,38% |
| 3 | 31-35 | 7 | 10,94% |
| 3 | 36-40 | 30 | 46,88% |
| Jumlah | | 64 | 100% |

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 7 diatas responden dalam penelitian ini didominasi pada umur 36-40 sebanyak 30 orang dengan presentase 46,88%, responden yang diambil 25-30 sebanyak 22 dengan presentase

34,38%, jumlah di 31-35 sebanyak 7 orang atau 10,94% dan umur < 25 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase 7,81%.

4) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat pendidikan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah jenjang pendidikan formal yang pernah diikuti dan ditamatkan oleh para responden. Berikut adalah tabel karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel 8 Tingkat Pendidikan Responden

| No | Pendidikan | Jumlah | Presentase |
|---------------|------------|-----------|-------------|
| 1 | SMA | 21 | 32,81% |
| 2 | Diploma | 2 | 3,13% |
| 3 | S1 | 37 | 57,81% |
| 3 | S2 | 4 | 6,25% |
| Jumlah | | 64 | 100% |

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 8 diatas responden dalam penelitian ini didominasi pada tingkat pendidikan S1 sebanyak 37 orang dengan presentase 57,81%, responden yang diambil SMA sebanyak 21 dengan presentase 32,81%, jumlah di S2 sebanyak 4 orang atau 6,25% dan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 2 orang dengan presentase 3,13%.

2. Hasil Uji Instrumen Penelitian

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya kuesioner. Uji validitas digunakan saat mengukur apakah suatu kuesioner valid (valid) atau tidak. Suatu kuesioner

dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai *r hitung* (korelasi item-total korelasi) dengan nilai *r tabel*. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Hasil uji validitas pada tiga variabel yang terdiri dari Motivasi Kerja (*X1*), Pendidikan dan Pelatihan (*X2*), Kedisiplinan Kerja (*X3*) dan Prestasi Kerja (*Y*), dapat dilihat pada tabel 9 berikut :

Tabel 9 Hasil Uji Validitas

| Butir Pertanyaan | <i>r hitung</i> | <i>r tabel</i> | Keterangan | |
|------------------|-----------------|----------------|------------|-------|
| X1 | X1.1 | 0,750** | 0.2461 | Valid |
| | X1.2 | 0,656** | 0.2461 | Valid |
| | X1.3 | 0,816** | 0.2461 | Valid |
| | X1.4 | 0,855** | 0.2461 | Valid |
| | X1.5 | 0,623** | 0.2461 | Valid |
| X2 | X2.1 | 0,812** | 0.2461 | Valid |
| | X2.2 | 0,827** | 0.2461 | Valid |
| | X2.3 | 0,746** | 0.2461 | Valid |
| | X2.4 | 0,800** | 0.2461 | Valid |
| | X2.5 | 0,704** | 0.2461 | Valid |
| X3 | X3.1 | 0,828** | 0.2461 | Valid |
| | X3.2 | 0,801** | 0.2461 | Valid |
| | X3.3 | 0,710** | 0.2461 | Valid |
| | X3.4 | 0,803** | 0.2461 | Valid |
| | X3.5 | 0,869** | 0.2461 | Valid |
| Y | Y1 | 0,650** | 0.2461 | Valid |
| | Y2 | 0,827** | 0.2461 | Valid |
| | Y3 | 0,665** | 0.2461 | Valid |
| | Y3 | 0,715** | 0.2461 | Valid |
| | Y5 | 0,762** | 0.2461 | Valid |

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 9 diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1), Pendidikan dan Pelatihan (X_2), Kedisiplinan Kerja (X_3) dan Prestasi Kerja (Y), memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* pertanyaan dalam penelitian tersebut valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan, menggunakan metode statistik *Cronbach Alpha* dengan signifikansi yang digunakan lebih dari $> 0,6$. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut dapat dilihat pada tabel 9 senagai berikut:

Tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Ketentuan Nilai Alpha | Keterangan |
|------------------------------------|------------------|-----------------------|------------|
| Motivasi Kerja (X_1) | 0,789 | 0,6 | Reliabel |
| Pendidikan dan Pelatihan (X_2) | 0,835 | 0,6 | Reliabel |
| Kedisiplinan (X_3) | 0,859 | 0,6 | Reliabel |
| Prestasi Kerja (Y) | 0,775 | 0,6 | Reliabel |

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel 10 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_1), Pendidikan dan Pelatihan (X_2), Kedisiplinan Kerja (X_3) dan Prestasi Kerja (Y), mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa *item* pertanyaan dalam penelitian ini bersifat

reliabel. Sehingga setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

3. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X_1), Pendidikan dan Pelatihan (X_2), Kedisiplinan Kerja (X_3) dan Prestasi Kerja (Y). Variabel-variabel tersebut akan di uji dengan statistik deskriptif, dapat dilihat pada tabel 11 berikut :

Tabel 11 Analisis Statistik Deskriptif

| Descriptive Statistics | | | | | |
|--------------------------|----|---------|---------|------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Motivasi Kerja | 64 | 2,00 | 5,00 | 4,28 | ,61 |
| Pendidikan dan Pelatihan | 64 | 2,20 | 5,00 | 4,27 | ,60 |
| Kedisiplinan | 64 | 2,20 | 5,00 | 4,38 | ,66 |
| Prestasi Kerja | 64 | 2,40 | 5,00 | 4,34 | ,55 |
| Valid N (listwise) | 64 | | | | |

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel 11 menjelaskan hasil statistik deskriptif tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, antara lain :

1) Motivasi Kerja (X_1)

Berdasarkan Tabel 11 di atas X_1 memiliki nilai minimum 2,00, nilai maksimum 5, dan *mean* 4,28 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,61 dari nilai rata-rata jawaban responden.

2) Pendidikan dan Pelatihan (X_2)

Berdasarkan Tabel 11 di atas X_2 memiliki nilai minimum 2,20 nilai maksimum 5 dan *mean* 4,27 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,60 dari nilai rata-rata jawaban responden.

3) Kedisiplinan (X_3)

Berdasarkan Tabel 11 di atas X_3 memiliki nilai minimum 2,20 nilai maksimum 5 dan *mean* 4,38 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,66 dari nilai rata-rata jawaban responden

4) Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan Tabel 11 di atas Y memiliki nilai minimum 2,40, nilai maksimum 5 dan *mean* 4,34 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,34 dari nilai rata-rata jawaban responden.

4. Hasil Uji Statistik Frekuensi

Deskripsi data hasil penelitian untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran distribusi data baik berupa ukuran gejala pusat, ukuran letak maupun distribusi frekuensi. Nilai-nilai yang akan disajikan setelah diolah dari data mentah dengan menggunakan metode statistik frekuensi.

Berdasarkan banyaknya variabel dan merujuk kepada masalah penelitian, maka deskripsi data dikelompokkan menjadi empat bagian yaitu

Motivasi Kerja (X_1), Pendidikan dan Pelatihan (X_2), Kedisiplinan Kerja (X_3) dan Prestasi Kerja (Y). Hasil perhitungan statistik frekuensi masing-masing variabel secara lengkap dapat dilihat pada lampiran. Uraian singkat hasil perhitungan statistik frekuensi tersebut dikemukakan berikut ini.

1) Motivasi Kerja (X_1)

Instrumen yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja terdiri dari 5 *item* pertanyaan dengan menggunakan pertanyaan tertutup keselamatan yaitu responden memberikan jawaban yang telah disediakan. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden motivasi kerja dilihat pada tabel 12 berikut :

Tabel 12 Tanggapan Responden Motivasi Kerja

| Item | Frekuensi Skor dan Persentase | | | | | | Total Skor | Rata-rata | |
|------------------------------|-------------------------------|-----|-----|------|------|------|------------|-----------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | N | | | |
| 1 | F | 0 | 2 | 4 | 26 | 32 | 64 | 280 | 4,37 |
| | % | 0 | 3,1 | 6,3 | 40,6 | 50 | | | |
| 2 | F | 0 | 1 | 9 | 21 | 33 | 64 | 278 | 4,34 |
| | % | 0 | 1,6 | 14,1 | 32,8 | 51,6 | | | |
| 3 | F | 0 | 1 | 12 | 22 | 29 | 64 | 271 | 4,23 |
| | % | 0 | 1,6 | 18,8 | 34,4 | 45,3 | | | |
| 4 | F | 1 | 2 | 7 | 23 | 31 | 64 | 273 | 4,26 |
| | % | 1,6 | 3,1 | 10,9 | 35,9 | 48,4 | | | |
| 5 | F | 1 | 1 | 13 | 17 | 32 | 64 | 270 | 4,21 |
| | % | 1,6 | 1,6 | 20,3 | 26,6 | 50 | | | |
| Mean variabel Motivasi Kerja | | | | | | | | | 4,28 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel 12 diatas menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian sangat tidak setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari 5 pernyataan yaitu sebesar 4,28 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju.

Tabel 12 diatas menunjukkan bahwa pernyataan yang paling tinggi nilai rata-ratanya yakni pernyataan ke-1 sebesar 4,37. Adapun yang paling rendah nilai rata-ratanya yaitu pernyataan ke-5 sebesar 4.21. Ini membuktikan Sumber: SPSS 26 (Data diolah Tahun 2024) bahwa elemen paling penting dalam meningkatkan motivasi yaitu Kreativitas.

2) Pendidikan dan Pelatihan (X_2)

Instrumen yang digunakan untuk mengukur pendidikan dan pelatihan terdiri dari 5 item pertanyaan dengan menggunakan pertanyaan tertutup keselamatan yaitu responden memberikan jawaban yang telah disediakan. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden pendidikan dan pelatihan dilihat pada table 13 berikut :

Tabel 13 Tanggapan Responden Pendidikan dan Pelatihan

| Item | | Frekuensi Skor dan Persentase | | | | | N | Total Skor | Rata-rata |
|--|---|-------------------------------|-----|------|------|------|----|------------|-----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 1 | F | 0 | 2 | 10 | 31 | 21 | 64 | 263 | 4,10 |
| | % | 0 | 3,1 | 15,6 | 48,4 | 32,8 | | | |
| 2 | F | 0 | 3 | 2 | 31 | 28 | 64 | 276 | 4,31 |
| | % | 0 | 4,7 | 3,1 | 48,4 | 43,8 | | | |
| 3 | F | 1 | 1 | 6 | 29 | 27 | 64 | 272 | 4,25 |
| | % | 1,6 | 1,6 | 9,4 | 45,3 | 42,2 | | | |
| 4 | F | 0 | 2 | 4 | 24 | 34 | 64 | 282 | 4,40 |
| | % | 0 | 3,1 | 6,3 | 37,5 | 53,1 | | | |
| 5 | F | 0 | 2 | 7 | 25 | 30 | 64 | 275 | 4,29 |
| | % | 0 | 3,1 | 10,9 | 39,1 | 46,9 | | | |
| Mean variabel Pendidikan dan Pelatihan | | | | | | | | | 4,27 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel 13 diatas menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian sangat tidak setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari 5 pernyataan yaitu sebesar 4,27 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju.

Tabel 13 diatas menunjukkan bahwa pernyataan yang paling tinggi nilai rata-ratanya yakni pernyataan ke-4 sebesar 4,40. Adapun yang paling rendah nilai rata-ratanya yaitu pernyataan ke-1 sebesar 4.10. Ini membuktikan Sumber: SPSS 26 (Data diolah Tahun 2024) bahwa elemen paling penting dalam meningkatkan pendidikan dan pelatihan yaitu menambah kemampuan bekerja.

3) Kedisiplinan Kerja (X_3)

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kedisiplinan terdiri dari 5 *item* pertanyaan dengan menggunakan pertanyaan tertutup keselamatan yaitu responden memberikan jawaban yang telah disediakan. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden kedisiplinan dilihat pada tabel 14 berikut :

Tabel 14 Tanggapan Responden Kedisiplinan Kerja

| Item | | Frekuensi Skor dan Persentase | | | | | N | Total Skor | Rata-rata |
|----------------------------|---|-------------------------------|-----|------|------|------|----|------------|-----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 1 | F | 2 | 1 | 7 | 21 | 33 | 64 | 274 | 4,28 |
| | % | 3,1 | 1,6 | 10,9 | 32,8 | 51,6 | | | |
| 2 | F | 1 | 1 | 8 | 19 | 35 | 64 | 278 | 4,34 |
| | % | 1,6 | 1,6 | 12,5 | 29,7 | 54,7 | | | |
| 3 | F | 0 | 1 | 8 | 21 | 34 | 64 | 280 | 4,37 |
| | % | 0 | 1,6 | 12,5 | 32,8 | 53,1 | | | |
| 4 | F | 0 | 1 | 9 | 16 | 38 | 64 | 283 | 4,42 |
| | % | 0 | 1,6 | 14,1 | 25 | 59,4 | | | |
| 5 | F | 0 | 1 | 6 | 16 | 41 | 64 | 289 | 4,51 |
| | % | 0 | 1,6 | 9,4 | 25 | 64,1 | | | |
| Mean variabel Kedisiplinan | | | | | | | | | 4,38 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel 14 diatas menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian sangat tidak setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari 5 pernyataan yaitu sebesar 4,38 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju.

Tabel 14 diatas menunjukkan bahwa pernyataan yang paling tinggi nilai rata-ratanya yakni pernyataan ke-5 sebesar 4,51. Adapun yang paling rendah nilai rata-ratanya yaitu pernyataan ke-1 sebesar 4.28. Ini membuktikan Sumber: SPSS 26 (Data diolah Tahun 2024) bahwa elemen paling penting dalam meningkatkan kedisiplinan yaitu patuh terhadap pekerjaan.

4) Prestasi Kerja (Y)

Instrumen yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja terdiri dari 5 *item* pertanyaan dengan menggunakan pertanyaan tertutup keselamatan yaitu responden memberikan jawaban yang telah disediakan. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden prestasi kerja dilihat pada tabel 15 berikut :

Tabel 15 Tanggapan Responden Motivasi Kerja

| Item | Frekuensi Skor dan Persentase | | | | | | Total Skor | Rata-rata | |
|------------------------------|-------------------------------|-----|-----|------|------|------|------------|-----------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | N | | | |
| 1 | F | 0 | 0 | 7 | 34 | 23 | 64 | 272 | 4,25 |
| | % | 0 | 0 | 10,9 | 53,1 | 35,9 | | | |
| 2 | F | 1 | 1 | 7 | 29 | 26 | 64 | 270 | 4,21 |
| | % | 1,6 | 1,6 | 10,9 | 45,3 | 40,6 | | | |
| 3 | F | 0 | 1 | 6 | 25 | 32 | 64 | 280 | 4,37 |
| | % | 0 | 1,6 | 9,4 | 39,1 | 50 | | | |
| 4 | F | 0 | 2 | 6 | 17 | 39 | 64 | 285 | 4,45 |
| | % | 0 | 3,1 | 9,4 | 26,6 | 60,9 | | | |
| 5 | F | 0 | 3 | 5 | 17 | 39 | 64 | 284 | 4,43 |
| | % | 0 | 4,7 | 7,8 | 26,6 | 60,9 | | | |
| Mean variabel Motivasi Kerja | | | | | | | | | 4,34 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

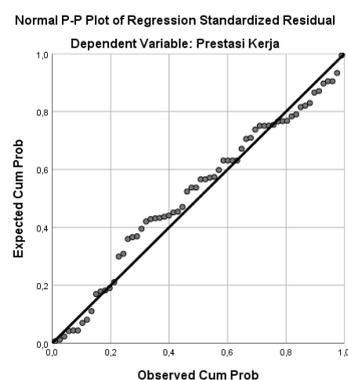
Tabel 15 diatas menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian sangat tidak setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari 5 pernyataan yaitu sebesar 4,34 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju.

Tabel 15 diatas menunjukkan bahwa pernyataan yang paling tinggi nilai rata-ratanya yakni pernyataan ke-4 sebesar 4,45. Adapun yang paling rendah nilai rata-ratanya yaitu pernyataan ke-2 sebesar 4.21. Ini membuktikan Sumber: SPSS 26 (Data diolah Tahun 2024) bahwa elemen paling penting dalam meningkatkan prestasi kerja yaitu pemahaman pekerjaan.

5. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, *error* yang dihasilkan mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas data digunakan grafik Normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual* yang hasil pengujiannya dapat dilihat pada gambar 2 di bawah:



Gambar 2
Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data yang diolah, 2024

Berdasarkan gambar 2 terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

b. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *VIF* (*Variance Inflation Faktor*). Jika nilai *VIF* tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas (Sunjoyo,dkk., 2013). Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 16 berikut ini:

Tabel 16 Hasil Uji Multikolinieritas

| Coefficients^a | | | |
|---------------------------------|--------------------------|-------------------------|-------|
| Model | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Motivasi Kerja | ,521 | 1,920 |
| | Pendidikan dan Pelatihan | ,754 | 1,327 |
| | Kedisiplinan | ,527 | 1,899 |

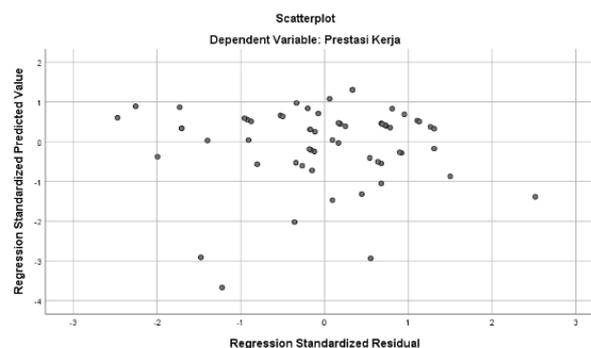
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 16 terlihat bahwa yaitu Motivasi Kerja (X_1), Pendidikan dan Pelatihan (X_2), Kedisiplinan Kerja (X_3) dan Prestasi Kerja (Y), memiliki nilai *tolerance* diatas 0,1 dan *VIF* lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan *varians* pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatterplot* di mana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data yang diolah, 2023

Berdasarkan Gambar 3 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam

penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedaktisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Prestasi Kerja (Y) dengan variabel yang mempengaruhi yaitu Motivasi Kerja (X_1), Pendidikan dan Pelatihan (X_2) dan Kedisiplinan (X_3).

6. Hasil Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel berikut :

Tabel 17 Model Persamaan Regresi

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5,388 | 2,132 | | 2,527 | ,014 |
| | Motivasi Kerja | ,312 | ,113 | ,345 | 2,750 | ,008 |
| | Pendidikan dan Pelatihan | ,208 | ,096 | ,225 | 2,161 | ,035 |
| | Kedisiplinan | ,238 | ,105 | ,283 | 2,271 | ,027 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 17 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 5,388 + 0,312 X_1 + 0,208 X_2 + 0,238 X_3$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta adalah 5,388 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen (Motivasi Kerja (X_1), Pendidikan dan Pelatihan (X_2) dan

Kedisiplinan Kerja (X_3) bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (Prestasi Kerja (Y)) sebesar 5,388 satuan.

- b) Motivasi Kerja (b_1) adalah 0,312 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,312 jika nilai variabel X_1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Motivasi Kerja (X_1) dengan Prestasi Kerja (Y). Semakin baik Motivasi Kerja maka semakin tinggi tingkat Prestasi Kerja.
- c) Koefisien regresi Pendidikan dan Pelatihan (b_2) adalah 0,208 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,208 jika nilai variabel X_2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Pendidikan dan Pelatihan (X_2) dengan variabel Prestasi Kerja (Y). Semakin baik Pendidikan dan Pelatihan maka semakin tinggi tingkat Prestasi Kerja.
- d) Koefisien regresi Kedisiplinan (b_3) adalah 0,238 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,238 jika nilai variabel X_3 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel

Kedisiplinan (X_3) dengan variabel Prestasi Kerja (Y). Semakin baik Kedisiplinan maka semakin tinggi tingkat Prestasi Kerja.

b. Uji R² (Koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel berikut :

Tabel 18 Hasil Uji R²

| Model Summary ^b | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,713 ^a | ,509 | ,484 | 1,99981 |
| a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi Kerja | | | | |
| b. Dependent Variable: Prestasi Kerja | | | | |

Sumber : Data yang diolah, 2024

Dari Tabel 18 di atas terdapat angka R sebesar 0,713 yang menunjukkan bahwa hubungan antara prestasi kerja dengan tiga variabel independennya kuat, karena berada di defenisi kuat yang angkanya diantara 0,5 – 0,8. Sedangkan nilai R square sebesar 0,509 atau 50,9% ini menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, pendidikan dan pelatihan dan kedisiplinan sebesar 50,9% sedangkan sisanya 49,1% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini seperti lingkungan kerja dan *fee* pegawai.

c. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t hitung, Jika nilai

signifikansi $t_{hitung} < 0,05$ maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut.

Tabel 19 Hasil Uji Parsial (Uji t)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5,388 | 2,132 | | 2,527 | ,014 |
| | Motivasi Kerja | ,312 | ,113 | ,345 | 2,750 | ,008 |
| | Pendidikan dan Pelatihan | ,208 | ,096 | ,225 | 2,161 | ,035 |
| | Kedisiplinan | ,238 | ,105 | ,283 | 2,271 | ,027 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data yang diolah, 2024

Melalui statistik uji t yang terdiri dari motivasi kerja, pendidikan dan pelatihan dan kedisiplinan Kerja dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap prestasi kerja.

1) Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Tabel 19 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,008 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai b_1 yang bernilai +0,312 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H_1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

2) Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Tabel 19 menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,035 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai b_2 yang bernilai +0,208 menunjukkan

pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H_2 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan prestasi kerja.

3) Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

Tabel 19 menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,027 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai b_3 yang bernilai +0,238 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H_3 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan prestasi kerja.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini semakin tinggi motivasi kerja maka semakin baik tingkat prestasi kerja. Hal ini berarti pemberian motivasi yang efektif mempengaruhi para karyawannya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi sehingga prestasi kerja lebih meningkat dan produktifitas kerja karyawan lebih maksimal.

Motivasi kerja berasal dari keinginan seseorang, yaitu membangkitkan semangat dan keinginan serta membantu mengarahkan dan mempertahankan perilaku untuk mencapai tujuan dan keinginan yang sesuai

dengan lingkup pekerjaan, Citoros (2020). Motivasi yang efektif seperti memberikan gaji, insentif, bonus, kompensasi, THR, tempat kerja yang aman, kondisi kerja yang layak, tersedianya mobil dinas, rumah dinas, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan keselamatan kerja dan promosi sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dengan giat dan semangat sesuai dengan ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki. motivasi yang efektif seperti ini tidak di pungkiri lagi prestasi karyawan akan semakin baik, gairah semangat kerja semakin meningkat dengan rajin ke kantor, menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan perusahaan dan lain-lain.

Adapun indikator dominan yang mempengaruhi motivasi kerja adalah Sosial motivasi kerja merujuk pada pengaruh faktor-faktor sosial atau hubungan interpersonal dalam lingkungan kerja terhadap tingkat motivasi individu. Ini mencakup interaksi positif dengan rekan kerja, dukungan tim, pengakuan, kepemimpinan yang mendukung, budaya organisasi, pertumbuhan karir, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan jaringan profesional. Faktor-faktor ini berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama dan berkembang secara pribadi serta profesional.

Selanjutnya indikator Kreativitas adalah Kreativitas merupakan kunci untuk inovasi. Ketika seseorang termotivasi untuk berpikir di luar batas konvensional, akan lebih mungkin menemukan ide-ide baru yang dapat meningkatkan proses kerja atau menghasilkan produk atau layanan yang

lebih baik dan Motivasi kreativitas memainkan peran krusial dalam meningkatkan prestasi kerja. Saat kreativitas didorong, karyawan memiliki kecenderungan untuk lebih bersemangat dan berdedikasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka

Indikator Bertanggungjawab adalah ketika individu merasa bertanggung jawab atas tugas-tugas dan proyek-proyek mereka, ini dapat membawa berbagai dampak positif dan Rasa tanggung jawab dapat meningkatkan kualitas hasil kerja. Orang yang merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka lebih cenderung memberikan perhatian ekstra terhadap detail dan menghasilkan produk atau layanan yang lebih baik.

Adapun indikator pengakuan akan Prestasi Pengakuan memberikan penguatan positif, meningkatkan motivasi intrinsik, dan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan prestasi dan indikator Keamanan Motivasi keamanan juga berkaitan dengan manfaat dan kompensasi yang adil. Jika karyawan merasa bahwa upaya kerja mereka dihargai dengan imbalan yang memadai, ini dapat meningkatkan motivasi mereka untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Zulkarnaen, Iis dan Widia, (2022) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dan Hendri, (2023) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Motivasi yang tinggi membantu seseorang

untuk tetap fokus pada tujuan dan tugas yang dihadapi. Hal ini individu untuk menghindari distraksi dan meningkatkan kualitas pekerjaan.

2. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini semakin tinggi pendidikan dan pelatihan kerja maka semakin baik tingkat prestasi kerja. Hal ini, pendidikan dan pelatihan diharapkan akan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena pendidikan dan pelatihan tidak saja menambah pengetahuan akan tetapi juga dapat meningkatkan ketrampilan kerja yang berarti juga peningkatan prestasi kerja dan efektivitas perusahaan, sekaligus memberikan kepuasan kerja yang lebih besar kepada karyawan yang bersangkutan.

Pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan pegawai serta meningkatkan kinerjanya. Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan intelektual dan karakter pegawai. Oleh karena itu, setiap organisasi yang ingin berkembang hendaknya memberikan perhatian yang serius terhadap pendidikan dan pelatihan pegawai agar dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai (Samad et al., 2020). Pendidikan dan pelatihan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan mereka di

bidang tertentu dan mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Hal ini dapat meningkatkan kompetensi dan kemampuan kerja.

Adapun indikator dominan yang mempengaruhi pendidikan dan pelatihan adalah Menambah wawasan berarti meningkatkan pemahaman atau pengetahuan seseorang terhadap suatu topik atau area tertentu. Ini dapat dicapai melalui pembelajaran, pengalaman, atau eksposur terhadap informasi baru. Pendidikan dan pelatihan adalah dua metode umum yang digunakan untuk menambah wawasan, membantu individu memperluas pengetahuan mereka dan meningkatkan pemahaman terhadap konsep-konsep yang lebih kompleks atau terkini dalam berbagai bidang kehidupan, baik itu dalam konteks akademis, profesional, atau pribadi.

Selanjutnya indikator meningkatkan tingkat efektivitas dalam bekerja Membuat rencana kerja yang terorganisir membantu meningkatkan efektivitas. Dengan merencanakan tugas dan prioritas dengan baik, karyawan dapat bekerja dengan lebih terfokus dan bukan hanya berdampak pada produktivitas individu, tetapi juga dapat membawa manfaat bagi keseluruhan tim dan organisasi. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan efektivitas kerja dapat menjadi faktor penting dalam mencapai prestasi kerja yang optimal.

Indikator Menambah pengetahuan dalam bekerja ialah Pengetahuan baru seringkali berhubungan dengan pengembangan keterampilan kerja. Karyawan yang memiliki keterampilan yang diperbarui dan relevan cenderung lebih efektif dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dan

pengetahuan yang terus berkembang membantu karyawan untuk tetap relevan, meningkatkan keterampilan, dan menjadi lebih efektif dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Adapun indikator selanjutnya Menambah keterampilan Keterampilan yang ditingkatkan membantu meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Karyawan yang memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan mereka dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih cepat dan lebih baik dan indikator Menambah kemampuan bekerja ialah Ikuti pelatihan dan program pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan dalam area tertentu. Banyak perusahaan menyediakan pelatihan untuk membantu karyawan meningkatkan kemampuan mereka.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Iriani, (2023), pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dan Alexander, (2022), pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Pendidikan dan pelatihan menunjukkan perhatian dari organisasi terhadap pengembangan karir pegawai. Ini dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, karena pegawai merasa dihargai dan didukung.

3. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Prestasi Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini semakin tinggi kedisiplinan maka semakin baik tingkat prestasi kerja. Hal ini, Peningkatan disiplin kerja dilakukan dengan pengawasan pada absensi karyawan,

melakukan evaluasi ketidaktercapaian target dan meningkatkan sikap profesionalisme karyawan untuk bertanggungjawab terhadap pekerjaannya. Disamping itu, mengevaluasi SOP perusahaan dan memberikan sanksi yang tegas bagi karyawan yang melanggar sehingga tidak dicontoh oleh karyawan yang lain. Upaya ini sangat penting dilakukan untuk meningkatkan laba perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kedisiplin di tempat kerja merupakan perilaku pegawai yang selalu berusaha melaksanakan segala tugas dengan baik dan mematuhi segala peraturan yang berlaku di perusahaan, dan pegawai yang melanggar tugas yang diberikan harus bersedia menerima segala bentuk hukuman (Farisi, 2020). Hal ini memberikan implikasi bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja pihak perusahaan perlu memperhatikan variabel disiplin kerja. Jika disiplin kerja karyawan tidak diperhatikan oleh atasannya dengan baik maka akan berdampak pada perkembangan sebuah perusahaan. Tidak disiplinnya akan menyebabkan menurunnya prestasi kerja. Hal ini berarti jika pihak perusahaan ingin meningkatkan prestasi kerja maka pihak perusahaan perlu memperbaiki disiplin kerja karyawan dalam pelaksanaan operasional perusahaan.

Adapun indikator dominan yang mempengaruhi kedisiplinan adalah Patuh terhadap pekerjaan adalah merujuk pada sikap atau perilaku karyawan yang menunjukkan ketaatan dan kedisiplinan terhadap aturan, kebijakan, serta tugas pekerjaan yang diemban. Karyawan yang patuh cenderung mematuhi

aturan perusahaan, mengikuti instruksi atasan, bekerja secara konsisten, dan menunjukkan komitmen terhadap pencapaian tujuan pekerjaan. Sikap patuh juga melibatkan tanggung jawab terhadap hasil kerja dan keterlibatan dalam upaya peningkatan diri. Hal ini mencerminkan karyawan yang berorientasi pada kedisiplinan, keteraturan, dan kontribusi positif dalam lingkungan kerja.

Selanjutnya indikator Kepatuhan terhadap jam-jam kerja ialah Kepatuhan terhadap jam kerja mencerminkan tingkat tanggung jawab, kedisiplinan, dan keteraturan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan Karyawan yang patuh terhadap jam kerja cenderung lebih efisien dan produktif. Mereka menggunakan waktu kerja dengan maksimal, menghindari keterlambatan dan mengoptimalkan setiap jam kerja untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka.

Indikator Taat Terhadap aturan Perilaku dalam pekerjaan adalah Ketaatan terhadap aturan perilaku membantu menjaga disiplin dan ketertiban di tempat kerja. Ini menciptakan lingkungan yang terstruktur dan dapat meningkatkan efisiensi operasional dan Ketaatan terhadap aturan perilaku membantu membangun budaya kerja yang positif. Karyawan yang mematuhi norma-norma perusahaan menciptakan lingkungan yang mendukung kerjasama dan keberhasilan bersama..

Adapun indikator selanjutnya Kepatuhan terhadap tata tertib yang berlaku Aturan dan tata tertib membantu memberikan panduan tentang apa

yang diharapkan dari setiap karyawan. Kepatuhan terhadap aturan ini dapat meningkatkan pemahaman peran dan tanggung jawab, yang penting untuk mencapai prestasi kerja yang optimal dan indikator Berpakaian baik pada tempat kerja dengan berpakaian sesuai dengan lingkungan kerja menunjukkan pemahaman dan ketaatan terhadap norma-norma perusahaan. Ini dapat membantu karyawan lebih baik berintegrasi dengan budaya kerja dan menciptakan harmoni di antara rekan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Farida, (2023). kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dan Hendri, (2023) disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Disiplin kerja menciptakan ketertiban dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari. Karyawan yang memiliki disiplin yang baik cenderung memiliki rencana kerja yang terstruktur dan mengelola waktu dengan efisien.