

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT YEAKIN
PLASTIC INDUSTRY**

SKRIPSI



**Oleh:
Welly Hansen
170910096**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT YEAKIN
PLASTIC INDUSTRY**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:
Welly Hansen
170910096**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

Nama : Welly Hansen
NPM : 170910096
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul :

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Yeakin Plastic Industry

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi ini tidak terhadap karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 30 July 2021



Welly Hansen
170910096

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT YEAKIN PLASTIC INDUSTRY**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh :
Welly Hansen
170910096**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
Seperti tertera dibawah ini**



**Tiuriari Purba, S.E., M.M.
Pembimbing**

ABSTRAK

Dunia industri saat ini mengalami kemajuan yang sangat pesat, hal ini dipengaruhi oleh teknologi yang mengalami perkembangan pesat. Perkembangan industri seperti banyak dimanfaatkan oleh para pelaku bisnis dalam menjalankan usahanya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 26 dengan jenis penelitian kuantitatif. Hasil uji t (parsial) bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $5,357 > 1,970$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana $sig < 0,05$ yaitu $9,075 > 1,970$ dan $sig 0,000 < 0,05$. Hal ini dibuktikan dari hasil uji F dimana $f_{hitung} > f_{tabel}$ dengan nilai $sig < 0,05$ yaitu $82,509 > 2,644$ dan nilai $sig 0,000 < 0,05$ yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan pada kinerja karyawan di PT Yeakin plastic industry Batam.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The industrial world is currently experiencing very rapid progress, this is influenced by technology that is experiencing rapid development. Such industrial developments are widely used by business people in running their business. This study aims to analyze the effect of motivation and work discipline on employee performance. Data processing using SPSS version 26 with the type of quantitative research. The results of the t test (partial) that motivation has a significant and positive effect on employee performance with t count > t table with a significance value < 0.05, namely 5.357 > 1.970 and a significant value of 0.000 < 0.05, work discipline has a positive and significant effect on employee performance with t count > t table where sig < 0.05 is 9.075 > 1.970 and sig 0.000 < 0.05. This is evidenced from the results of the F test where f count > f table with a value of sig < 0.05, namely 82.509 > 2.644 and a sig value of 0.000 < 0.05 which states that motivation and work discipline have a positive and significant effect simultaneously on employee performance at PT. Yeakin plastic industry Batam.

Keywords: *Motivation; Work Discipline; Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan kasih-Nya, sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini dengan baik sebagai syarat untuk tugas akhir kuliah pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari, bahwa skripsi ini belum sempurna dan tidak akan terwujud tanpa arahan pembimbing dan semua pihak. Oleh karena itu, kritik dan saran akan penulis terima. Karena itu, pada kesempatan ini penulis juga akan mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen;
4. Ibu Tiurniari Purba, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Ibu Entien Utari S.pd selaku HR Manager;
7. Kepada orang tua penulis bapak Ju Ten dan ibu Kiah yang selalu mendoakan, dan pengorbanannya baik segi moral maupun materi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini;
8. Kepada para sahabat terbaik penulis yang telah menemani dan memberikan semangat kepada penulis;
9. Teman Seperjuangan program studi manajemen bisnis;
10. Pihak-pihak yang membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa penulis ucapkan satu persatu.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan Bapak, Ibu dan rekan-rekan sekalian. Amin.

Batam, 30 July 2021

Welly Hansen



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPEL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	6
1.3. Batasan Masalah	6
1.4. Rumusan Masalah.....	7
1.5. Tujuan Penulisan.....	7
1.6. Manfaat Penelitian	8
1.6.1 Manfaat Teoristis	8
1.6.2 Manfaat Teoristis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1. Teori.....	9
2.1.1 Motivasi.....	9
2.1.1.1 Pengertian Motivasi	9
2.1.1.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	10
2.1.1.3 Indikator Motivasi.....	12
2.1.2 Disiplin Kerja	13
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	13
2.1.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	14
2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja	14
2.1.3 Kinerja Karyawan	15
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	15
2.1.3.2 Faktor Yang Memberi Pengaruh Kinerja Karyawan.....	16
2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	17
2.2. Peneliti Terdahulu	17
2.3. Kerangka Pemikiran.....	19

2.3.1	Keterkaitan Antar Variabel	19
2.1.3.1	Keterkaitan Antara Motivasi Pada Kinerja Karyawan	19
2.1.3.2	Keterkaitan Antara Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan	20
2.1.3.3	Keterkaitan Antara Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan	20
2.4.	Hipotesis	21
BAB III	METODE PENELITIAN	22
3.1.	Jenis Penelitian.....	22
3.2.	Sifat Penelitian	22
3.3.	Lokasi Dan Periode Penelitian.....	23
3.3.1.	Lokasi Penelitian	23
3.3.2.	Periode Penelitian	23
3.4.	Populasi Dan Sampel	24
3.4.1.	Populasi	24
3.4.2.	Teknik Penentuan Besar Sampel	24
3.4.3.	Teknik Sampling	25
3.5.	Sumber Data.....	25
3.5.1.	Data Primer	25
3.5.2.	Data Sekunder	25
3.6.	Metode Pengumpulan Data	25
3.7.	Operasional Variabel.....	26
3.7.1.	Variabel Independen	27
3.7.2.	Variabel Dependen	27
3.8.	Metode Analisis Data.....	28
3.8.1.	Analisis Deskriptif	29
3.8.2.	Uji Kualitas Instrumen	29
3.8.2.1.	Uji Validitas	29
3.8.2.2.	Uji Validitas	29
3.8.3.	Uji Kualitas Instrumen	30
3.8.3.1.	Uji Normalitas.....	30
3.8.3.2.	Uji Multikolinearitas	30
3.8.3.3.	Uji Heteroskedastisitas.....	31
3.8.4.	Uji Pengaruh	31

3.8.4.1.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	31
3.8.4.2.	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	32
3.9.	Uji Hipotesis	32
3.9.1.	Uji t (Uji Parsial).....	32
3.9.2.	Uji F (Uji Simultan)	32
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	34
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian	34
4.1.1	Sejarah Objek Penelitian.....	34
4.1.2.	Logo Perusahaan.....	35
4.1.3.	Visi Dan Misi Objek Penelitian.....	35
4.2.	Deskripsi Karakteristik Responden.....	36
4.2.1.	Profil Responden Berdasar Jenis Kelamin	36
4.2.2.	Profil Responden Berdasar Usia.....	36
4.2.3.	Profil Responden Berdasar Lama Bekerja.....	37
4.3.	Deskripsi Jawaban Responden.....	38
4.3.1.	Statistik Jawaban Responden Variabel Motivasi.....	38
4.3.2.	Statistik Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja	39
4.3.3.	Statistik Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	40
4.4.	Analisis Data	42
4.4.1.	Analisis Deskriptif.....	42
4.4.2.	Uji Kualitas Data.....	42
4.4.3.	Hasil Uji Validitas	42
4.4.4.	Hasil Uji Reliabilitas	46
4.4.5.	Uji Asumsi Klasik.....	48
4.4.5.1.	Hasil Uji Normalitas	48
4.4.5.2.	Hasil Uji Multikolinearitas.....	50
4.4.5.3.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	51
4.4.6.	Uji Pengaruh.....	53
4.4.6.1.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	53
4.4.6.2.	Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)	54
4.5.	Pengujian Hipotesis	55
4.5.1.	Hasil Uji T.....	55
4.5.2.	Hasil Uji F	56

4.6.	Pembahasan.....	57
4.6.1.	Motivasi Berpengaruh Signifikan Pada Kinerja Karyawan.....	57
4.6.3.	Motivasi Dan Disiplin Kerja Secara Simultan Memiliki Pengaruh pada Kinerja Karyawan.....	58
4.7.	Implementasi Hasil Penelitian	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		60
5.1.	Kesimpulan Dan Saran.....	60
5.1.1	Kesimpulan.....	60
5.1.2	Saran	60
DAFTAR PUSTAKA		62
LAMPIRAN 1 PENDUKUNG PENELITIAN		66
LAMPIRAN 2 DAFTAR RIWAYAT HIDUP		116
LAMPIRAN 3 SURAT KETERANGAN PENELITIAN.....		119

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	48
Gambar 4.1 Logo Perusahaan	35
Gambar 4.2 Histogram Regresion Residual.....	48
Gambar 4.3 P-P Plot Regression Standardized.....	48
Gambar 4.4 Hasil Uji <i>Scatterplot</i>	51

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT Yeakin Plastic Industry.....	4
Tabel 1.2 Data Produksi PT Yeakin Plastic Industry.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3 1 Periode Penelitian	23
Tabel 3.2 Skala Likert	25
Tabel 3.3 Operasional Variabel.....	27
Tabel 4.1 Responden Berdasar Jenis Kelamin.....	36
Tabel 4.2 Responden Berdasar Usia	36
Tabel 4.3 Responden Berdasar Lama Bekerja	37
Tabel 4.4 Respon Terhadap Motivasi	38
Tabel 4.5 Respon Terhadap Disiplin Kerja.....	39
Tabel 4.6 Respon Terhadap Kinerja Karyawan	40
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas X1	42
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas X2.....	43
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Y	45
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	46
Tabel 4.11 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S)	49
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	50
Tabel 4.13 Hasil Uji Glejser	52
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	53
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2).....	55
Tabel 4.16 Hasil Uji T.....	55
Tabel 4.17 Hasil Uji F.....	56

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Slovin.....	24
Rumus 3.2 Regresi Linear Berganda	31



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) ialah bagian terutama di industri. Tidak hanya sumber daya alam (SDA) dan sumber modal saja namun SDM juga sama pentingnya bagi perkembangan industri. Perkembangan perusahaan tergantung pada kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Industri bisa dikatakan berhasil bila ada pengaruh dan dorongan atasan serta hasil kinerja karyawan, sehingga karyawan mengerjakan tugas dan tanggung jawab sesuai yang diberikan. SDM bila dioperasikan dengan benar supaya terbentuk kebutuhan pegawai yang sesuai dengan kemampuan perusahaan.

Aspek pembentuk kinerja karyawan salah satunya yakni motivasi kerja, motivasi ialah dorongan sikap manusia agar lebih bersemangat dan bergairah bekerja sehingga bisa peroleh hasil kinerja yang terbaik dalam suatu perusahaan atau organisasi. Menurut (Bagaskara & Rahardja, 2018:1) menyatakan motivasi ialah kemauan diri untuk terus berupaya dalam pemenuhan kebutuhan individu pada tujuan organisasi.

Selain faktor motivasi, disiplin kerja juga tindakan positif yang bisa beri manfaat bagi perusahaan, dengan disiplin bekerja karyawan bisa menuntaskan tugas dan tanggung jawab sesuai pedoman standar bekerja dan bisa menyelesaikan tepat waktu. Menurut (Ekhsan, 2019:3) “Disiplin merupakan

pemahaman serta kesediaan seorang mentaati seluruh aturan serta normal yang berlaku di perusahaan”. Kesadaran ialah perilaku seorang secara sukarela mengikuti pedoman serta mengerti akan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga karyawan bisa menuntaskan pekerjaannya atas kesadaran sendiri bukan karena adanya paksaan. Sebaliknya kesediaan ialah perilaku, perbuatan, sikap seorang individu yang sesuai dengan pedoman aturan perusahaan secara tertulis ataupun tidak.

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok di organisasi yang sesuai pada tugas dan tanggung jawab baik secara kuantitatif atau kualitatif yang diberikan atasannya guna mencapai tujuan organisasi. Secara umum, pengertian kinerja karyawan ialah hasil capaian karyawan dalam melakukan pekerjaannya di pekerjaan tertentu (Simoes et al., 2017:3464).

PT Yeakin Plastic Industry telah melalui jalan panjang sejak 1981 didirikan oleh 6 karyawan saja perusahaan ini telah menfokuskan diri dengan membuat cetakan dan kontrak pembuatan perusahaan lokal. Tugas utama PT Yeakin Plastic Industry ini adalah merancang dan pabrikasi dari cetakan baja saja dari material plastik untuk memenuhi lonjakan permintaan yang ada di singapura maupun luar negri. PT Yeakin Plastic Industry berkembang dalam waktu tujuh belas tahun dipastikan dengan komitmen akan kualitasnya, dimana perusahaan ini tahu betul bahwa sistem kualitasnya adalah strategi yang penting dalam operasi perusahaan ini sendiri yakni *Pad-Printing*, *Hot-Stamping*, *silk screen* sebagai *sub assembling line* dan *turkey produk assembling*. Dalam waktu yang dekat setelah pendirian perusahaan, perusahaan ini mendaftarkan diri kedalam SISIR

(*Singapore Institute of Standard and Industry Research*) untuk mendapatkan sertifikat *Good Manufacturing Practice*, kualitas standart nasional untuk perusahaan lokal.

Perusahaan yang didirikan sejak tahun 1981 ini memiliki kekurangan dalam peyampaian atau pemberian motivasi dari pimpinan ke karyawan sehingga mengakibatkan terjadinya penurunan dalam kinerja karyawan itu sendiri.

Pemberian motivasi yang kuat, dan dorongan yang kuat juga untuk meningkatkan kinerja karyawan itu, motivasi ini dapat diciptakan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan sesuai kapabilitas manajemen dan memberi atensi yang cukup ke karyawan.

Tingkatan motivasi yang rendah di karyawan PT Yeakin Plastic Industry dikarenakan pemberian penghargaan belum dialami oleh seluruh karyawan sebab karyawan didorong untuk loyal pada perusahaan, namun atasan tidak sering memberi apresiasi atau penghargaan capaian kinerja karyawan misalnya seperti promosi jabatan, sehingga tidak menumbuhkan rasa dorongan yang kuat karyawan dalam bekerja. Kurangnya motivasi antar pimpinan dan karyawan juga berdampak buruk bagi kedisiplinan kerja para karyawan sehingga para karyawan PT Yeakin Plastic Industry tidak mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi pada PT Yeakin Plastic Industry dalam satu tahun belakangan memperlihatkan naiknya persentase terlambatnya karyawan. Tersajikan data kehadiran periode Januari 2020 s/d Desember 2020 pada PT Yeakin Plastic Industry.

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT Yeakin Plastic Industry periode Januari – Desember 2020

No	Bulan	Karyawan Tepat Waktu	Karyawan Terlambat	Karyawan Absen			Total Karyawan
				Sakit	izin	Alfa	
1	Januari	461	42	31	103	80	503
2	Februari	471	30	36	81	38	501
3	Maret	437	24	19	60	19	461
4	April	432	12	20	401	22	444
5	Mei	404	18	13	382	25	422
6	Juni	410	19	22	52	19	420
7	Juli	488	17	15	13	31	505
8	Agustus	551	17	15	31	47	568
9	September	546	27	39	20	61	573
10	Oktober	465	33	44	335	33	498
11	November	482	22	24	18	31	504
12	Desember	521	24	4	477	27	546

Sumber: PT Yeakin Plastic Industry 2020

Berdasar perolehan tabel kehadiran karyawan periode bulan tersebut, tingkat kehadiran presensi menunjukkan selalu mengalami perubahan di setiap bulan, ada karyawan yang tidak hadir kerja setiap bulan tanpa pemberitahuan. Maka berdasar data yang tertera di tabel memperlihatkan bahwa disiplin kesadaran karyawan masih kurang, akibatnya akan memberi dampak kinerja karyawan di PT Yeakin Plastic Industry. Tingkat disiplin karyawan bisa ditinjau dari tingkat kedisiplinan

pada pedoman perusahaan yang ada, akibatnya tentu akan memberi dampak buruk pada perolehan produktivitas perusahaan dikarenakan pekerjaan jadi terhambat. Sementara itu, ketepatan waktu itu hal penting di dunia pekerjaan.

Ada permasalahan di PT Yeakin Plastic Industry mengenai kinerja karyawan. Tersajikan informasi produksi PT Yeakin Plastic Industry :

Tabel 1.2 Data Produksi PT Yeakin Plastic Industry periode Januari – Desember 2020

No	Bulan	Total Output	Total Reject
1	Januari	9.590.400	30.431
2	Februari	16.673.064	36.453
3	Maret	12.443.612	35.943
4	April	10.109.365	18.166
5	Mei	8.257.330	12.500
6	Juni	16.818.615	32.486
7	Juli	15.606.061	19.058
8	Agustus	20.075.499	26.494
9	September	27.400.627	34.464
10	Oktober	18.488.556	30.604
11	November	16.920.682	30.826
12	Desember	15.581.116	29.905

Sumber: PT Yeakin Plastic Industry 2020

Berdasar data yang tertera di tabel 1.2, total reject produksi hasilnya selalu mengalami perubahan di setiap bulan, sehingga bisa memperlihatkan bahwa kinerja karyawan masih sangat kurang.

Bersumber pada penjelasan permasalahan yang telah dipaparkan tersebut, motivasi dan disiplin bekerja punya hubungan erat dalam menciptakan kinerja perusahaan yang positif. Untuk mengatasi adanya karyawan yang tidak memberi manfaat di PT Yeakin Plastic Industry sehingga penulis berkeinginan mengambil tema skripsi yakni “PENGARUH MOTIVASI Serta DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT YEAJIN PLASTIC INDUSTRY”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasar permasalahan tersebut dijabarkan, maka dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Motivasi yang diberikan atasan terhadap karyawan kurang.
2. Karyawan sering datang terlambat ke perusahaan.
3. Karyawan sering alfa.
4. Penurunan kinerja karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Riset memiliki batasan lingkup permasalahan, yakni:

1. Variabel yang dipergunakan riset yakni motivasi, disiplin kerja serta kinerja karyawan.
2. Populasi riset yakni karyawan produksi pada PT Yeakin Plastic Industry..

1.4. Rumusan Masalah

Berdasar penjelasan permasalahan yang dipaparkan di atas, sehingga bisa diambil rumusan yang diajukan dalam riset ialah :

1. Apakah motivasi mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan PT Yeakin Plastic Industry?
2. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan PT Yeakin Plastic Industry?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja bersamaan mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan PT Yeakin Plastic industry?

1.5. Tujuan Penulisan

Tersajikan beberapa tujuan riset ini, yakni untuk:

1. Mengetahui apakah motivasi mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan di PT Yeakin Plastic Industry.
2. Mengetahui apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan di PT Yeakin Plastic Industry.
3. Mengetahui apakah motivasi dan disiplin kerja bersamaan mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan di PT Yeakin Plastic Industry.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoristis

Harapannya bisa menambah ilmu wawasan terkait variabel riset ini dan bisa memberi kontribusi pengetahuan dalam dunia pendidikan.

1.6.2 Manfaat Teoristis

Tersajikan beberapa manfaat berikut, yakni bagi:

1. Perusahaan, bisa dijadikan dasar penilaian manajemen terkait peningkatan motivasi dan disiplin bekerja sehingga harapannya bisa menciptakan peningkatan kinerja karyawan dan melakukan ketetapan regulasi yang bisa mengatur rasa disiplin karyawan.
2. Universitas, bisa dijadikan tambahan literasi pengetahuan serta bisa menambah dasar riset yang relevan mahasiswa Universitas Putera Batam.
3. Masyarakat, bisa mendukung tambahan info serta masukan terkait permasalahan yang relevan.
4. Penulis, bisa menambah pemahaman terkait permasalahan yang berhubungan dengan teori motivasi dan disiplin kerja yang baik.
5. Peneliti Kedepannya, bisa dijadikan tambahan pandangan wawasan dan literatur untuk riset selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi ialah pendorong diri atau daya gerak. Motivasi membahas terkait pemberian dorongan ke karyawan atau bawahan agar bisa melakukan pekerjaannya sebaik mungkin dan bekerja dengan sungguh-sungguh (Ekhsan, 2019:4)

Motivasi ialah membahas terkait cara untuk mendorong karyawan bawahan untuk gairah dalam bekerja agar karyawan memberikan semua kapabilitas dan ketrampilannya dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Abdulah, 2019:43).

Motivasi ialah kumpulan perilaku sikap serta nilai yang memberi pengaruh individu untuk bisa mendapatkan hal khusus yang sinkron dengan tujuan individu. Sikap nilai ialah suatu yang tidak terlihat dalam pemberian dorongan kekuatan individu dalam berperilaku bertujuan mencapai tujuan (Rismayadi & Suroso, 2018:145).

Motivasi ialah penggerak karyawan yang bisa membuat bergairah dalam bekerja sehingga karyawan bisa bekerjasama secara efektif dan terintegrasi dengan seluruh usaha mencapai kepuasan (Worang & Runtuwene, 2019:11)

Berdasar pandangan para ahli, penulis bisa simpulkan bahwa motivasi ialah metode serta tata cara yang bisa tingkatkan kreativitas karyawan buat menggapai suatu sasaran.

2.1.1.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Berikut (Farisi et al., 2020:20) faktor-faktor yang bisa memberi pengaruh motivasi, yakni kebutuhan:

1. Hidup

Kebutuhan berupa makan, minum, perumahan, udara, dan lainnya. Pemenuhan ini memicu individu untuk berperilaku aktif dalam bekerja.

2. Masa depan

Keinginan masa depan yang baik maka terbentuk rasa optimisme, tenang, dan harmonis.

3. Harga diri

Kebutuhan akan penerimaan dan apresiasi prestasi dari karyawan dan masyarakat sekitarnya. Prestasi mencuat sebab terdapatnya prestasi yang diraih, namun tidak seterusnya. Hendak namun butuh pula dicermati pimpinan bahwa makin tinggi kedudukan individu dalam bermasyarakat ataupun posisinya di organisasi maka prestasi makin tinggi.

4. Pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan bisa dicapai dengan keahlian serta kapabilitas maksimal buat menggapai kepuasan prestasi bekerja. Kebutuhan ini ialah proses

perwujudan lengkap kemampuan seorang secara penuh.

Ada pula aspek intern serta extern yang bisa mempengaruhi motivasi individu yakni keinginan untuk:

1. Dapat hidup

Kebutuhan untuk tetap bertahan hidup, individu bisa melakukan pekerjaan apa saja, apakah baik ataupun kurang baik, serta sebagainya. Misalnya pemenuhan kebutuhan makan.

2. Dapat memiliki

Keinginan mempunyai barang secara mendesak membuat individu ingin melakukan pekerjaan. Hal ini ialah keinginan secara natural dalam kehidupan, jika kebutuhan ini ingin segera bisa tercapai maka kemauan individu akan giat bekerja.

3. Memperoleh penghargaan

Keinginan akan diakui dan dihormati orang lain sehingga menjadi pendorong individu bekerja. Untuk peroleh tingkat sosial yang tinggi, individu bekerja keras dan memperoleh hasil dari kerja kerasnya.

Faktor eksternal bisa membuat berkurangnya motivasi kerja individu.

Berikut faktor eksternalnya yakni:

1. Kondisi lingkungan kerja

Kondisi di area pekerjaan berupa fasilitas yang diperoleh karyawan dalam bekerja dan melaksanakan pekerjaannya ini bisa memberi pengaruh pada penyelesaian kerja

2. Kompensasi yang sesuai

Sumber pemasukan pokok karyawan buat menghidupi individu beserta keluarganya.

3. Supervisi yang baik.

Memberikan fungsi ini yakni memberi arahan, bimbingan selama karyawan bekerja agar bisa melakukan pekerjaannya dengan baik tanpa adanya kesalahan.

2.1.1.3 Indikator Motivasi

Tersajikan informasi parameter kinerja karyawan oleh (Indriyati, 2017:135) ialah:

1. Fisiologis, yakni rasa lapar, kebutuhan jasmani, dan lainnya.
2. Keamanan, yakni kesejahteraan akan perlindungan diri pada kerugian fisik dan non-fisik.
3. Sosial, yakni rasa kasih sayang, hubungan persahabatan, dan bisa bersosial dengan baik.
4. Penghargaan yakni aspek penghormatan diri, capaian prestasi, aspek lainnya contoh strata dan atensi.
5. Aktualisasi diri yakni dorongan jadi individu yang berambisi seperti perkembangan, capaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Instrumen yang dipergunakan atasan untuk berinteraksi dengan karyawan dengan tujuan bisa membuat karyawan bersedia untuk mengubah perilakunya dan usaha peningkatan pemahaman serta kesediaan individu mentaati seluruh pedoman perusahaan serta norma yang ada (Fitri & Artanti, 2021:156).

Disiplin kerja ialah berperilaku menghormati, menghargai, mematuhi pedoman yang berlaku baik secara tertulis ataupun lisan dan mampu melakukannya serta tidak menolak jika menerima sanksi bila individu berbuat kesalahan pada pelanggaran dalam bertugas serta wewenang yang dikerjakan (Abdulah, 2019:45).

Disiplin merupakan sikap individu taat peraturan dan pedoman dalam bekerja. Serta disiplin akan perilaku, bersikap yang sesuai dengan pedoman regulasi organisasi baik secara tertulis atau tidak (Rismayadi & Suroso, 2018:146).

Disiplin ialah perilaku taat terhadap pedoman organisasi, tata cara, kode etik, serta norma organisasi yang sudah ada dan harus dipatuhi (Bagaskara & Rahardja, 2018:2).

Menurut pandangan para ahli, bisa diambil kesimpulan oleh penulis bahwa pengertian disiplin kerja yakni keadaan karyawan dalam menjalankan segala pedoman serta norma yang ada di suatu organisasi agar bisa meningkatkan pemahaman serta kedisiplinan buat menggapai sesuatu tujuan.

2.1.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Berdasar (Effendi & Yogie, 2019) berikut hal tersebut yakni:

1. Besaran perolehan kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan atasan di organisasi.
3. Keberadaan pedoman yang jadi pegangan.
4. Keberanian atasan saat memutuskan ambil keputusan.
5. Keberadaan pengawasan atasan.
6. Keberadaan atensi ke karyawan.
7. Terciptanya kebiasaan yang mendorong rasa disiplin.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Terdapat indikasi yang beri pengaruh berdasar (Maulana & Syarifuddin, 2021:2) yakni:

1. Frekuensi kehadiran

Parameter untuk mengetahui tingkatan disiplin karyawan. Makin tinggi jumlah kehadirannya maka karyawan punya disiplin kerja yang tinggi juga. Parameter kehadiran karyawan bisa dilihat dari kehadiran di lokasi kerja secara tepat waktu dan absensi karyawan.

2. Tingkat kewaspadaan karyawan

Karyawan dengan kemampuan perhitungan dan ketelitian yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya bisa mempunyai rasa kewaspadaan tinggi pada diri sendiri dan pekerjaannya. Untuk mengetahui parameter kewaspadaan karyawan bisa dilihat dari ketelitian dan perhitungan karyawan.

3. Ketaatan standar kerja

Agar kecelakaan saat bekerja tidak terjadi, karyawan dalam bekerja wajib mematuhi segala pedoman aturan yang berlaku di tempat kerja. Parameter dimensi ketaatan bisa diukur dengan menjalankan pedoman kerja dan tanggung jawab.

4. Ketaatan pedoman kerja

Terwujudnya rasa nyaman dan kelancaran saat bekerja. Parameter patuh bisa diukur dengan kepatuhan dan kelancaran.

5. Etika kerja

Etika dibutuhkan individu saat bekerja biar terwujudnya kondisi yang harmonis dan menghargai antar karyawan. Parameter bisa dilakukan dengan suasana harmonis dan saling menghargai.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja artinya prestasi kerja perolehan individu. Prestasi kerja ialah hasil kerja bila ditinjau berdasar kualitas dan kuantitas diperoleh karyawan saat menyelesaikan seluruh tugas dan fungsinya berdasar wewenang yang diberikan (Ekhsan, 2019:3).

Kinerja ialah prestasi kerja, ialah pembandingan hasil kerja dengan kriteria kerja yang ada. Pada pemerintah atau swasta berusaha untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan yang ada ini tercapai (Worang & Runtuwene, 2019:11).

Kinerja karyawan ialah hasil kerja yang diperoleh individu atas terselesaikannya tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Kinerja kerja karyawan perusahaan ialah pencerminan loyalitas karyawan di tempat karyawan bekerja (Fitri & Artanti, 2021:155).

Kinerja umumnya pekerjaan yang dikerjakan karyawan dan yang tidak dikerjakan serta dipengaruhi aspek intrinsik dan ekstrinsik (Simoes et al., 2017:3464)

Berdasar pemaparan para ahli, bisa diambil kesimpulan kinerja karyawan ialah keberhasilan yang dicapai individu ataupun kelompok agar bisa tercapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan menurut ketetapan pedoman kerja.

2.1.3.2 Faktor Yang Memberi Pengaruh Kinerja Karyawan

Berdasar (Farisi et al., 2020:19) berikut ada faktor-faktor bisa beri pengaruh kinerja yakni:

1. Kapasitas, kepribadian pada minat kerja.
2. Kejelasan dalam menerima peran seseorang karyawan atas tugas yang diberikan.
3. Tingkat motivasi pekerja berupa dorongan, arahan dan pertahanan perilaku.
4. Kompetensi yakni keterampilan karyawan.
5. Fasilitas kerja berupa peralatan pendukung untuk kelancaran operasional.
6. Budaya kerja yakni tindakan karyawan yang kreatif dan berinovasi.
7. Kepemimpinan yakni karakter atasan saat mengarahkan karyawan yang bekerja.

8. Disiplin kerja yakni karyawan mematuhi pedoman yang berlaku agar tujuan perusahaan tercapai.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Berdasar (Farisi et al., 2020:20) parameter kinerja ialah :

1. Kualitas, capaian mutu dalam bekerja.
2. Kuantitas, indikator pekerjaan yan terselesaikan serta tercapai.
3. Kendala, karyawan bisa atau tidaknya mengikuti instruksi, berinisiatif, serta rajin bekerja.
4. Sikap kerja, dipunyai karyawan perusahaan dengan karyawan lainnya serta menjalin kerja sama.

2.2. Peneliti Terdahulu

Riset ini didukung oleh riset yang sudah diteliti oleh peneliti sebelumnya dan perolehan hasil risetnya bermanfaat bagi riset ini. Berikut hasil riset terdahulu yang berguna sebagai pendukung kajian teori yang ada, yakni:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul	Instrumen Analisa	Hasil
1	(Abdulah, 2019:40-55)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan SMK Ksatrya Jakarta	Regresi Linier	Secara parsial, variabel Motivasi dan Disiplin Kerja punya pengaruh arah positif signifikan pada Kinerja Karyawan. Secara bersamaan, ada dampak signifikan Motivasi dan Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan.

2	(Fitri & Artanti, 2021:154-162)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan PT. Samudera Sarana Floresma (SSF) Kota Bengkulu	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi dan disiplin kerja bersamaan ada dampak signifikan pada Kinerja karyawan dengan probabilitas. Secara parsial motivasi ada dampak signifikan pada kinerja serta disiplin kerja ada pengaruh pada kinerja di PT. Samudera Sarana Floresma (SSF) Kota Bengkulu
3	(Farisi et al., 2020:15-33)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	Secara bersamaan variabel motivasi dan disiplin kerja ada dampak tidak signifikan arah positif pada kinerja karyawan. Berdasar pengujian parsial diperoleh motivasi ada pengaruh arah positif signifikan pada kinerja karyawan. Sedangkan disiplin kerja ada pengaruh tidak signifikan arah positif pada kinerja karyawan.
4	(Syahida & Suryani, 2018:610-623, SINTA DOAJ)	Pengaruh Disiplin kerja, Lingkungan Kerja Fisik , Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Perangkat Desa	Regresi linier berganda	Besarnya pengaruh secara simultan perangkat desa yakni 68,3%, sedangkan pengaruh parsial disiplin kerja yakni 19.18%, lingkungan kerja fisik 11,42%, motivasi kerja 32,49%
5	(Worang & Runtuwene, 2019:11-16)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap	Uji validitas dan reliabilita	Motivasi dan disiplin kerja secara bersamaan ada dampak pada kinerja pegawai, sedangkan

		Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomoho	s; uji asumsi klasik	secara parsial motivasi ada dampak signifikan pada kinerja, dan disiplin tidak ada pengaruh pada kinerja pegawai di PDAM Kota Tomohon.
6	(Ekhsan, 2019:1-13,Google Scholar)	Pengaruh Motivasi Dan disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	Secara bersamaan ada dampak antar variabel motivasi dan disiplin kerja pada kinerja PT Syncrum Logistics.
7	(Effendi & Yogie, 2019:88-98)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	Motivasi dan disiplin kerja memberi pengaruh 77,0% pada kinerja karyawan, sisanya 23,0% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diikutsertakan dalam riset. Secara bersamaan ada dampak antara motivasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan.

Sumber: Peneliti, 2021

2.3. Kerangka Pemikiran

2.3.1 Keterkaitan Antar Variabel

2.1.3.1 Keterkaitan Antara Motivasi Pada Kinerja Karyawan

Riset (Jayanto et al., 2020) mengenai “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Guru Di SMA Negeri Jayaloka Kabupaten Musi Rawas”. Hasil menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja, kompensasi dan

disiplin kerja punya dampak signifikan pada kinerja guru. Sedangkan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja bersamaan punya dampak signifikan pada kinerja guru.

H1 : Motivasi punya pengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan

2.1.3.2 Keterkaitan Antara Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan

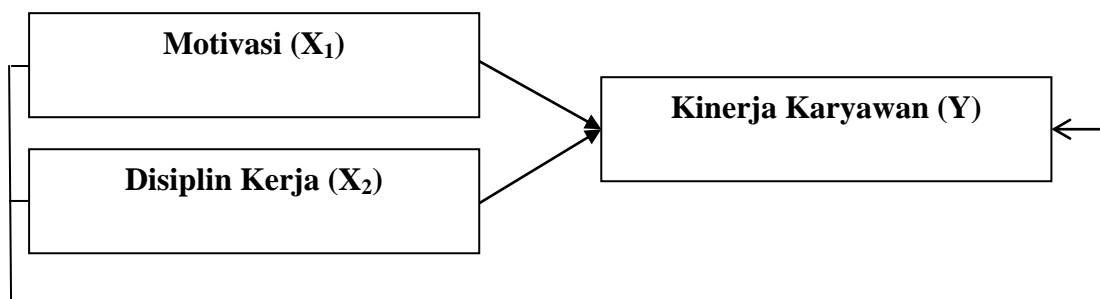
Riset (Kusuma et al., 2019) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan”, menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial punya dampak signifikan pada kinerja karyawan.

H2 : Disiplin Kerja punya pengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan

2.1.3.3 Keterkaitan Antara Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan

Riset (Maulana & Syarifuddin, 2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan di Subdit Perencanaan Perusahaan Dan Manajemen Program PT Dirgantara Indonesia”. Hasil menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja punya pengaruh signifikan secara parsial dan bersamaan pada kinerja karyawan.

H3 : Motivasi Dan Disiplin Kerja punya pengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti, 2021

2.4. Hipotesis

Praduga dan jawaban temporer atas pernyataan yang sifatnya masih perkiraan dikarenakan masih perlu adanya proses pembuktian validitasnya. Bisa disebut jawaban temporer karena jawaban dibuat berdasar pada teori terkait dan belum berdasar fakta empiris yang didapat dari pengumpulan data. Hipotesis riset ini yakni:

H1: Diduga motivasi berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Yeakin Plastic Industry.

H2: Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Yeakin Plastic Industry.

H3: Diduga motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Yeakin Plastic Industry.



Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Berdasar (Sulistiowati dan Heryenzus, 2018), riset ini bersifat kuantitatif, yakni riset yang didasari pengujian teori dengan pengukuran variabel-variabel riset yang direpresentasikan dengan data angka yang diolah dan analisa dengan tahapan analisa statistik yang hasilnya akan ditarik sebagai kesimpulan.

Riset ini ialah pola riset kausalitas. Desain ialah susunan tujuan mengkaji ada atau tidak kaitan sebab akibat antar variabel (Sanusi, 2017: 14). Serta memakai metode kuantitatif dengan sebaran kuesioner sebagai instrumen menghimpun data. Riset ini berkaitan dengan variabel X1, X2, dan Y. Variabel tersebut diteliti agar memperoleh hasil kajian mengenai dampak motivasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan PT Yeakin Plastic Industry.

3.2. Sifat Penelitian

Riset bersifat replikasi dan pengembangan. Penelitian replikasi ialah riset yang memodifikasi penelitian orang lain atau peneliti sebelumnya namun menambahkan ide dan gagasan baru dengan cara merubah pengolahan data, memakai variabel yang sama atau mengganti variabel ataupun mengubah cara pengukuran data (Armansyah et al., 2018: 239).

Sumber : Peneliti (2021)

3.4. Populasi Dan Sampel

3.4.1. Populasi

Pemilihan pengambilan objek dan dipergunakan untuk bahan percobaan berdasar kualitas dan kuantitas tertentu serta bisa ditarik kesimpulan. Populasi ialah objek atau subjek yang punya kualitas dan spesifikasi yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulan (Fitri & Artanti, 2021:156). Adapun populasi riset ini yakni karyawan bagian produksi PT. Yeakin Plastic Industry berjumlah 546.

3.4.2. Teknik Penentuan Besar Sampel

Sampel ialah sebagian dari total dan spesifikasi yang dipunya populasi. Penentuan pengukuran sampel riset ini dengan penggunaan rumus *Slovin* yakni:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad \text{Rumus 3.1 Slovin}$$

Sumber: (Farisi et al., 2020:24)

Penjelasan :

n = Sampel

N = Ukuran populasi

e = *error* senilai 0,10

Dari penjelasan di atas tttotal n, yakni :

$$\begin{aligned} n &= \frac{546}{1 + 546 (0.05)^2} \\ &= \frac{546}{2.365} \\ &= 230.866 \text{ dibulatkan menjadi } 231 \text{ sampel} \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan jumlah sampel riset ini sebanyak 231 responden.

3.4.3. Teknik Sampling

Teknik riset ini yakni dengan *simple random sampling* dimana setiap elemen populasi punya peluang untuk terpilih menjadi sampel.

3.5. Sumber Data

3.5.1. Data Primer

Riset ini didapat dengan memberikan kuisisioner atau pertanyaan-pertanyaan ke karyawan PT Yeakin Plastic Industry. Kuesioner berisikan informasi variabel riset ini.

3.5.2. Data Sekunder

Perolehan data sekunder sumber dari karyawan produksi PT Yeakin Plastic Industry. Dengan cara menyebarkan kuisisioner yakni teknik yang digunakan dengan pemberian pernyataan atau pertanyaan tertulis lalu dijawab oleh responden (Sugiyono, 2016:142).

3.6. Metode Pengumpulan Data

Data penelitian didapatkan dengan cara penyebaran kuisisioner. Data yang didapat dari kuisisioner akan diolah menggunakan program SPSS 26. Jawaban pada kuisisioner di setiap pertanyaannya diberi skor dengan skala likert. Penggunaan skala untuk dilakukan pengukuran respon, perilaku, dan pendapat individu atau

kelompok mengenai aktivitas sosial. Parameter yang disebutkan sebagai titik tolak teruntuk susunan butir instrumen.

Menghimpun data didukung pada daftar informasi di kuesioner yang tersusun sebelumnya. Kuesioner yakni berisi pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan permasalahan diteliti. Kuesioner disebarakan ke responden, yaitu para karyawan PT Yeakin Plastic Industry. Peneliti memakai skala likert saat pengukuran perilaku, pendapat, dan pandangan seseorang atau kelompok terkait kejadian sosial (Sugiono, 2019: 146).

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (ST)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2016:94)

Pengajuan beberapa pertanyaan bersumber pada parameter variabel, lalu dianalisa memakai SPSS Versi 26. Pemberian skor dengan skala likert. Skala ini ialah instrumen untuk perkiraan perilaku, opini serta pandangan seseorang atau kelompok terkait kejadian dan peristiwa sosial yang spesifik oleh peneliti, kemudian dinyatakan sebagai variabel riset (Sugiyono, 2016:93).

3.7. Operasional Variabel

Variabel riset ialah karakteristik atau aktivitas orang dengan mutasi berbeda yang peneliti putuskan untuk dipelajari guna memperoleh informasi dan menarik kesimpulan. Penggunaan dua variabel yakni motivasi dan disiplin kerja yakni variabel independen (bebas), kinerja karyawan yakni variabel dependen

(terikat).

3.7.1. Variabel Independen

Variabel yang terjadi karena adanya perubahan atau munculnya variabel terikat. Variabel bebas riset ini yakni :

1. Motivasi (X_1)

Parameter motivasi yakni kebutuhan (Indriyati, 2017:135) :

- a. Fisiologis
- b. Rasa aman
- c. Sosial
- d. Penghargaan
- e. Aktualisasi diri

2. Disiplin Kerja (X_2)

Parameternya yakni (Maulana & Syarifuddin, 2021:2-3) :

- a. Frekuensi kehadiran
- b. Tingkat kewaspadaan karyawan
- c. Ketaatan pada standar kerja
- d. Ketaatan pada standar regulasi kerja
- e. Etika bekerja

3.7.2. Variabel Dependen

Variabel yang kemuculannya karena ada pengaruh akibat dari variabel bebas. Variabel riset ini yakni:

1. Kinerja Karyawan (Y)

Parameter kinerja karyawan yakni (Maulana & Syarifuddin, 2021:3-4) :

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Tanggung jawab
- d. Kerja sama
- e. Inisiatif

Tabel 3.3 Operasional Variabel

Variabel	Pengertian	Parameter	Skala
X ₁	Aspek yang bisa beri semangat kerja karyawan untuk bekerja aktif (Indriyati, 2017:135)	Kebutuhan: 1. Fisiologis 2. Rasa aman 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi diri	<i>Likert</i>
X ₂	Perilaku menghargai, patuh dan taat pada regulasi yang ada, baik tertulis maupun tidak, serta mau menjalankan dan tidak mengelak bila menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang ada (Abdulah, 2019:35)	1. Frekuensi kehadiran 2. Tingkat kewaspadaan karyawan 3. Patuh pada standar kerja 4. Ketaatan standar regulasi kerja 5. Etika Kerja	<i>Likert</i>
Y	Hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang ada.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tanggung jawab 4. Kerja sama 5. Inisiatif	<i>Likert</i>

Sumber: Peneliti, 2021

3.8. Metode Analisis Data

Ada pengujian yang dilakukan riset ini yakni :

3.8.1. Analisis Deskriptif

Berdasar (Sugiono, 2019: 206) berpendapat bahwa analisa ini dipergunakan untuk mengetahui penggambaran data yang diperoleh sebagaimana tanpa adanya maksud untuk menarik simpulan secara umum.

3.8.2. Uji Kualitas Instrumen

3.8.2.1. Uji Validitas

Menurut (Bagus Handoko, 2017:67) berpendapat bahwa pengujian ini sama dengan pengukuran yang diberlakukan dan ketepatan instrumen penyelidikan untuk meninjau sejauh mana item pertanyaan yang dimanfaatkan pada kajian model riset ini. Dengan memakai metode *Pearson Product Moment* (r hitung), lalu dibandingkan dengan angka r tabel. Perhitungan angka tersebut $\alpha=0,05$ dengan derajat kebebasan ($dk = n-2$) bisa dituliskan ketetapan dasar berikut:

1. Bila r hitung $>$ r tabel artinya valid
2. Bila r hitung $<$ r tabel artinya tidak valid

3.8.2.2. Uji Validitas

Berdasar (Sugiyono, 2016:269) berpendapat bahwa pengujian ini untuk memperlihatkan perolehan hasil riset dan pengukuran konsistensi bila dikerjakan berulang kali. Pengujian untuk memberi kemudahan pengukuran konsistensi instrumen alat ukur, dengan dasar batasan 0,6 yang punya arti instrumen reliabel atau tidak.

3.8.3. Uji Kualitas Instrumen

3.8.3.1. Uji Normalitas

Pengujian berdasar (Sanusi, 2017: 49) yakni untuk penilaian persebaran data sebuah kelompok data variabel dengan tujuan mengetahui data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian untuk mengkaji data yang diperoleh berdistribusi normal ambil dari populasi normal.

1. Histogram

Grafik berbentuk motif lonceng dibuktikan dengan pelebaran hingga tak terbatas di sisi kanan atau kiri, maka bisa diartikan data berdistribusi normal (W. Sujarweni & Utami, 2019: 84).

2. Grafik PP-Plot

Persebaran titik mengikuti garis diagonal di pp-plot, bisa diartikan data berdistribusi normal (W. Sujarweni & Utami, 2019: 86).

3. Kolmogorov-Smirnov (W. Sujarweni & Utami, 2019: 84)

Sig. > 0,05, maka normal,

Sig. < 0,05, maka tidak normal.

3.8.3.2. Uji Multikolinearitas

Pengujian yang berguna untuk mengkaji apakah model regresi terdapat interelasi antar variabel bebas. Regresi yang baik yakni tidak ada interelasi antar variabel bebas. Bila variabel bebas berkaitan maka variabel tidak ortogonal. Variabel ortogonal ialah variabel bebas yang memiliki angka korelasi sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2018:107).

3.8.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian dipergunakan guna mengkaji apa ada varians yang tidak sama dalam residual model regresi. Bisa dilakukan dengan pendeteksian timbul atau tidaknya gejala bisa dengan meninjau Grafik Plot, dengan angka asumsi variabel terikat yakni ZPRED dan nilai residual yakni SRESID. Pengujian dengan tes grafis, kriteria keputusannya bila berbentuk pola di titik yang tersebar secara teratur maka terindikasi terjadi heteroskedastisitas. Tidak terjadinya heteroskedastisitas bila titik tersebar merata di bawah maupun di atas angka 0 atau sumbu Y (Ghozali, 2017: 169).

3.8.4. Uji Pengaruh

3.8.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisa ini (Sanusi, 2017: 134) ialah model regresi yang melibatkan > 1 variabel bebas. Regresi ini ialah model perkiraan dengan data berskala interval serta terdapat > 1 prediksi. Skala data ialah seluruh variabel terikat. Pada analisa ini, tidak menutup kemungkinan menggunakan data *dummy* pada variabel bebas.

Model ini dijelaskan dengan persamaan sebagai berikut:

Rumus 3.2 Regresi Linear Berganda

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

Sumber: (Sanusi, 2017: 135)

Penjelasan :

Y : Kinerja Karyawan

X1 : Motivasi

X2 : Disiplin Kerja

a : Konstanta

β : Slope atau koefisien estimate

3.8.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 ialah dampak pengaruh X pada Y, atau nilai R berguna untuk memperkirakan dan melihat besaran kontribusi dampak variabel X secara bersamaan pada variabel Y (Sanusi, 2017: 136).

3.9. Uji Hipotesis

3.9.1. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian mendeskripsikan apakah koefisien regresi signifikan atau tidak pada variabel terikat dan beranggapan variabel bebas lainnya tetap (Rizkiawan, 2020: 71). Maka penjelasannya ialah:

1. Tingkat angka signifikan (sig.) $< \alpha = 0,05$ maka hipotesis diterima dan ada interelasi signifikan (H_1 diterima dan H_0 tidak diterima), berarti secara parsial variabel bebas ada pengaruh signifikan pada variabel terikat.
2. Tingkat angka signifikan (sig.) $> \alpha = 0,05$ maka hipotesis tidak diterima dan tidak signifikan (H_1 tidak diterima dan H_0 diterima), berarti secara parsial variabel bebas tidak ada pengaruh signifikan pada variabel terikat dan bisa dinyatakan tidak ada interelasi..

3.9.2. Uji F (Uji Simultan)

Pengujian mengkaji dampak seluruh variabel bebas secara bersamaan pada variabel terikat. Sehingga kesimpulannya ialah:

1. Nilai sig. $< \alpha = 0,05$ maka hipotesis diterima, berarti ada hubungan yang signifikan (H1 diterima dan H0 tidak diterima), artinya secara bersamaan variabel bebas ada pengaruh signifikan pada variabel terikat.
2. Nilai sig. $> \alpha = 0,05$ maka hipotesis ditolak, berarti tidak ada hubungan atau tidak signifikan (H1 tidak diterima dan H0 diterima), artinya secara bersamaan variabel bebas tidak ada pengaruh signifikan pada variabel terikat.

