

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL
AVIARI BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Ireneus Kristian Wasa Resi
170910278**

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

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL
AVIARI BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
guna memperoleh gelar sarjana**



**Oleh:
Ireneus Kristian Wasa Resi
170910278**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Ireneus Kristian Wasa Resi
NPM : 170910278
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 HOTEL AVIARI BATAM”

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak terdapat 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 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 Juli 2021



Ireneus Kristian Wasa Resi
170910278

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL
AVIARI BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
guna memperoleh gelar sarjana**

**Oleh
Ireneus Kristian Wasa Resi
170910278**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 30 Juli 2021

syaifullah

Syaifullah, S.E., M.M

Pembimbing



Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Selama perkembangan era modernisasi saat ini, entitas diharuskan mampu mengintensifkan keuntungan nilai bagi perusahaan, mengoptimalkan kemakmuran pemilik juga pegawai. Perusahaan memiliki sumber daya manusia yang tentu saja memiliki faktor utama yaitu keunggulan teknologi dan ketersediaan dana. Selama usaha berusaha memerlukan SDM yakni pegawai. SDM adalah aset inti entitas, bertindak untuk tujuan objektifitas organisasi. Salah satu bisnis perusahaan di Indonesia adalah bisnis perhotelan, bisnis perhotelan di Indonesia tepatnya di kota Batam merupakan aset yang mampu meningkatkan industri pariwisata di Indonesia. Kerja merupakan aspek untuk menunjang kinerja pekerja karena didorong atau semangat kerja dapat memberikan kontribusi yang sangat signifikan. Aspek lain yang berdampak pada kecepatan operasional perusahaan adalah disiplin kerja. Disiplin adalah pemahaman individu dalam menjalankan peraturan yang ada. Masalah ini adalah masalah yang sangat umum yang dapat terjadi di setiap perusahaan karena pekerjaan yang tinggi, bimbingan dan motivasi pimpinan juga dapat membuat semangat kerja berkurang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti dan memahami bagaimana motivasi dan disiplin secara parsial dan simultan terhadap pertunjukan di Aviari Hotel Batam. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis linier berganda menggunakan SPSS 25. Teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran kuisioner terhadap 105 karyawan Hotel Aviari Batam. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi serta disiplin kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di Aviari Hotel Batam.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan; Motivasi; Disiplin Kerja

ABSTRACT

During the development of the current modernization era, entities are required to be able to intensify value gains for the company, optimizing the prosperity of owners and employees. The company has human resources which of course have the main factors, namely technological excellence and availability of funds. As long as the business is trying, it requires human resources, namely employees. HR is an entity's core asset, acting for the purposes of organizational objectivity. One of the company's businesses in Indonesia is the hotel business, the hotel business in Indonesia, precisely in the city of Batam, is an asset that can increase the tourism industry in Indonesia. Work is an aspect to support the performance of workers because it is encouraged or enthusiastic to make a very significant contribution. Another aspect that has an impact on the speed of the company's operations is work discipline. Discipline is an individual's understanding in carrying out existing regulations. This problem is a very common problem that can occur in every company because the high work, guidance and motivation of the leadership can also make morale lessen. The purpose of this study is to examine and understand how the motivation and discipline partially and simultaneously on performances at Aviari Hotel Batam. This research is a type of quantitative research using multiple linear analysis techniques using SPSS 25. Data collection techniques by distributing questionnaires to 105 employees of Hotel Aviari Batam. The results of this study indicate that motivation and work discipline have a significant positive effect partially and simultaneously on employee performance at Aviari Hotel Batam.

Keywords : *Employee Performance; Motivation; Work Discipline*

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Aviari Batam” yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis dengan senang hati menerima segala kritik dan saran yang bersifat membangun dari skripsi ini. Segala bentuk bantuan, doa, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak yang telah turut memberi semangat dan harapan bagi penulis sehingga dapat untuk menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis 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 Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Bapak Syaifullah, S.E., M.M. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Ibu Tiurniari Purba, S.E., M.M. selaku pembimbing Akademik Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
6. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
7. Kedua orang tua dan kakak-kakak yang telah mendukung, mendoakan, dan memberi semangat selama ini sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir ini;
8. Teman-teman yang telah membantu, memberikan dukungan dan semangat kepada penulis;

Demikian, kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti yang selanjutnya dan juga bagi pihak yang membutuhkan di masa yang akan datang. Semoga Tuhan membalas kebaikan dan melimpahkan berkat dan rahmat-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.

Batam, 30 Juli 2021



Penulis
(Ireneus Kristian Wasa Resi)



Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|-------------|
| HALAMAN SAMPUL | i |
| HALAMAN JUDUL | ii |
| SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iv |
| ABSTRAK | v |
| ABSTRACT | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR GAMBAR | ix |
| DAFTAR TABEL | x |
| DAFTAR RUMUS | xi |
| | |
| BAB I | 1 |
| PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1.Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2.Identifikasi Masalah | 6 |
| 1.3.Batasan Masalah | 7 |
| 1.4.Rumusan Masalah..... | 7 |
| 1.5.Tujuan Penelitian | 7 |
| 1.6.Manfaat Penelitian | 8 |
| | |
| BAB II | 9 |
| TINJAUAN PUSTAKA | 9 |
| 2.1 Landasan teori..... | 9 |
| 2.1.1 Motivasi Kerja | 9 |
| 2.1.1.1 Definisi Motivasi Kerja | 9 |
| 2.1.1.2 Komponen-Komponen Motivasi Kerja | 9 |
| 2.1.1.3 Indikator Motivasi Kerja | 10 |
| 2.1.1.4 Membangun Motivasi | 11 |
| 2.1.1.5 Tindakan Memotivasi..... | 11 |
| 2.1.2 Disiplin Kerja..... | 12 |
| 2.1.2.1 Definisi Disiplin Kerja | 12 |
| 2.1.2.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja | 12 |
| 2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja..... | 13 |
| 2.1.3 Kinerja Karyawan | 13 |
| 2.1.3.1 Definisi Kinerja..... | 13 |
| 2.1.3.2 Pengukuran Kinerja Karyawan..... | 14 |
| 2.1.3.3 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan | 15 |
| 2.1.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja | 16 |
| 2.1.3.5 Indikator Kinerja Karyawan | 17 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu | 18 |

| | |
|---|-----------|
| 2.3 Kerangka Pemikiran..... | 20 |
| 2.4 Hipotesis Penelitian | 21 |
| BAB III..... | 22 |
| METODE PENELITIAN | 22 |
| 3.1 Jenis Penelitian | 22 |
| 3.2 Sifat Penelitian..... | 22 |
| 3.3 Lokasi dan Periode Penelitian | 22 |
| 3.3.1 Lokasi Penelitian..... | 22 |
| 3.3.2 Periode Penelitian | 22 |
| 3.4 Populasi dan Sampel | 23 |
| 3.4.1 Populasi | 23 |
| 3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel | 23 |
| 3.4.3 Teknik Sampling | 23 |
| 3.5 Sumber Data | 24 |
| 3.6 Metode Pengumpulan Data | 24 |
| 3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian..... | 25 |
| 3.8 Metode Analisis Data..... | 26 |
| 3.8.1 Analisis Deskriptif | 26 |
| 3.8.2 Uji Kualitas Data..... | 27 |
| 3.8.2.1 Uji Validitas..... | 27 |
| 3.8.2.2 Uji Realibilitas | 28 |
| 3.8.3 Uji Asumsi Klasik..... | 28 |
| 3.8.3.1 Uji Normalitas..... | 28 |
| 3.8.3.2 Uji Multikolinearitas | 28 |
| 3.8.3.3 Uji Heteroskedastistas | 28 |
| 3.8.4 Uji Pengaruh | 29 |
| 3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda..... | 29 |
| 3.8.4.2 Koefisien Determinasi (R ²) | 29 |
| 3.9 Uji Hipotesis | 30 |
| 3.9.1 Uji T | 30 |
| 3.9.2 Uji F | 30 |
| BAB IV | 31 |
| HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 31 |
| 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian | 31 |
| 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden | 31 |
| 4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Gender..... | 31 |
| 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur | 32 |
| 4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... | 32 |
| 4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan..... | 33 |
| 4.3 Deskripsi Jawaban Responden | 34 |
| 4.3.1 Variabel X1..... | 34 |
| 4.3.2 Variabel X2..... | 35 |
| 4.3.4 Variabel Y | 37 |
| 4.4 Analisis Data | 38 |

| | |
|---|-----------|
| 4.4.1 Hasil Uji Kualitas Data | 38 |
| 4.4.1.1 Hasil Uji Validitas..... | 38 |
| 4.4.1.2 Hasil Uji Realibilitas | 40 |
| 4.4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik | 41 |
| 4.4.2.1 Uji Normalitas..... | 41 |
| 4.4.2.2 Uji Multikolinearitas | 43 |
| 4.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas | 43 |
| 4.4.3 Hasil Uji Pengaruh | 44 |
| 4.4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda..... | 44 |
| 4.4.3.2 Koefisien Determinasi | 46 |
| 4.5 Pengujian Hipotesis | 46 |
| 4.5.1 Uji t | 46 |
| 4.5.2 Uji F | 47 |
| 4.6 Pembahasan | 48 |
| 4.6.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Aviari Batam | 48 |
| 4.6.2 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Aviari Batam | 49 |
| 4.6.3 Pengaruh Motivasi serta Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Aviari Batam | 49 |
| 4.7 Implikasi Hasil Penelitian | 50 |
| BAB V | 51 |
| SIMPULAN DAN SARAN | 51 |
| 5.1 Simpulan..... | 51 |
| 5.2 Saran..... | 51 |
| DAFTAR PUSTAKA | 52 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|-----------|
| Gambar 2.1. Kerangka Berpikir | 20 |
| Gambar 4.1 Logo Aviari Hotel | 31 |
| Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas | 41 |
| Gambar 4.3 Grafik Uji Normalitas | 42 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|---------|
| Tabel 1.1..... Data kehadiran karyawan Hotel Aviari Batam | 4 |
| Tabel 1.2 Data Pengunjung Hotel Aviari Batam | 5 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 18 |
| Tabel 3.1 Periode Penelitian | 23 |
| Tabel 3.2 Skala Likert | 24 |
| Tabel 3.3 Operasional Variabel | 26 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Gender | 31 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan | 32 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur | 32 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan | 33 |
| Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Variabel (X1) | 34 |
| Tabel 4.6 eskripsi Jawaban Responden Variabel (X2) | 36 |
| Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden Variabel (Y) | 37 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas | 39 |

| | |
|--|----|
| Tabel 4.9 | 40 |
| Hasil Uji Reabilitas | |
| Tabel 4.10 | 42 |
| Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | |
| Tabel 4.11 | 43 |
| Hasil Uji Multikolinearitas | |
| Tabel 4.12..... | 44 |
| Hasil Uji Heteroskedastisitas | |
| Tabel 4.13 | 45 |
| Hasil Uji Kefesien Determinasi | |
| Tabel 4.14 | 46 |
| Hasil Uji Analisis Linear Berganda | |
| Tabel 4.15..... | 47 |
| Hasil Uji T | |
| Tabel 4.16..... | 48 |
| Hasil Uji F | |

DAFTAR RUMUS

| | Halaman |
|---|-----------|
| Rumus 3.1 Uji Validitas | 27 |
| Rumus 3.2 Analisis Linier Berganda | 29 |
| Rumus 3.3 Uji t | 30 |



Universitas Putera Batam

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Selama perkembangan era modernisasi saat ini entitas diharuskan mampu mengintensifkan keuntungan nilai bagi perusahaan, mengoptimalkan kemakmuran pemilik juga pegawai. Oleh karenanya, pegawai ialah suatu modal sumber daya manusia (SDM) yang sangat krusial eksistensinya. Pada segi operasional SDM ialah aset pokok sebagai motor entitas. Segenap entitas sadar bahwa SDM yang cakap, professional, cermat, juga terpercaya ialah kunci pencapaian tujuan organisasi. (Burhanudin & Ronny, 2020)

Salah satu bisnis perusahaan di Indonesia yaitu bisnis perhotelan dimana, bisnis perhotelan di Indonesia tepatnya di kota Batam ialah suatu asset yang mampu meningkatkan industri pariwisata yang ada di Indonesia. Perkembangan persaingan bisnis usaha di Indonesia ialah hal menarik untuk dicermati terutama pada konteks globalisasi sektor ekonomi, globalisasi ini memberikan lebih banyak peluang bagi wisatawan asing untuk datang ke Indonesia. Dampak globalisasi mendorong berkembang pesatnya industri jasa yang terklasifikasi atas beragam jenis seperti perhotelan, telekomunikasi, perbankan juga transportasi. Entitas harus senantiasa mengamati perubahan perilaku konsumen saat menjalankan bisnis agar dapat mengantisipasi perubahan perilaku tersebut (Robby & Sutiyantri, 2021)

Perusahaan memiliki sumber daya manusia yang tentu saja memiliki faktor utama yaitu keunggulan teknologi dan ketersediaan dana. Selama melaksanakan usaha entitas memerlukan SDM yakni pegawai. SDM ialah aset inti entitas, dikarenakan bertindak guna meraih objektifitas organisasi. Dimana dalam faktor SDM terdapat factor yang memperngaruhi motivasi kerja karyawan (Ekhsan, 2019).

Motivasi kerja ialah salah aspek yang krusial guna menunjang performa pekerja dikarenakan melalui dorongan atau semangat kerja dapat menimbulkan kontribusi yang sangat signifikan. Perlu diketahui bahwa perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan yang bersifat baik dikarenakan jika perusahaan kurang memberikan motivasi yang tinggi kepada karyawannya dapat membuat penurunan kualitas produksi perusahaan (Ahmad & Syaifull, 2020). Didalam motivasi juga terdapat berbagai macam aspek yang dapat memberikan semangat yang membuat kinerja karyawan semakin baik, dalam hal nya seperti pemberian penghargaan kepada setiap karyawan yang berprestasi akan mampu memacu semangat kerja yang tinggi. Sasaran entitas ialah dapat meningkatkan pendapatan yang tinggi, jika pekerja tak bersemangat kerja tinggi maka perusahaan juga akan mendapatkan hasil yang sangat tidak efektif.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, permasalahan motivasi yang terdapat dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja yang tidak nyaman dimana adanya tindakan membeda-bedakan karyawan yang dilakukan oleh pemimpin hotel. Tindakan membeda-bedakan ini dapat dilihat dari perbedaan bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan seperti karyawan yang memiliki hubungan

dekat dengan pemimpin dan jumlah bonus yang diberikan akan berbeda dengan karyawan biasa dimana karyawan yang pekerjaan sama namun mendapatkan bonus lebih dikarenakan karyawan tersebut lebih dekat dengan pimpinan hotel tersebut hal ini menimbulkan kecemburuan antar karyawan. Dikarenakan perbedaan tersebut yang dilakukan pimpinan hotel menimbulkan masalah baru bagi sesama karyawan. Hal ini menyebabkan karyawan biasa menjadi kurang berkomunikasi dengan sesama karyawan yang dekat dengan atasan, hal ini membuat lingkungan kerja di hotel menjadi kurang berjalan dengan baik.

Aspek lainnya yang berimbas pada kelacaran operasional perusahaan yaitu disiplin kerja. Disiplin ialah faham individu dalam menjalankan regulasi yang ada. Masalah ini merupakan masalah yang sangat umum yang dapat terjadi di setiap perusahaan dikarenakan dengan tuntutan kerja yang tinggi, kurangnya pembinaan dan motivasi dari pimpinan juga dapat membuat semangat kerja para karyawan berkurang. terkadang Pimpinan menuntut kedisiplinan yang tinggi juga dapat menjadi pelajaran bagi para karyawannya, agar dapat bersikap dan berperilaku yang baik. itulah hal sangat penting yang harus diketahui oleh setiap pimpinan perusahaan jika kedisiplinan berjalan dengan baik maka dapat menimbulkan suasana kerja yang lebih kondusif serta dapat membantu entitas meraih kinerja dan target perusahaan (Winata, 2020).

Dari observasi yang dilakukan di Hotel Aviari Batam ada persoalan kepatuhan oleh pegawai yakni dalam setiap bulannya terdapat karyawan yang tidak hadir memberikan pemberitahuan dan juga kurangnya tanggung jawab didalam merampungkan kewajibannya seperti terdapat sejumlah pegawai di

bagian housekeeping yang kurang baik didalam melakukan pekerjaan dimana disaat sudah jam pulang tetapi pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan dengan cepat tetapi belum selesai dan karyawan tersebut berpikir akan dilanjutkan dengan lawan shift berikutnya.

Masalah kedisiplinan karyawan tersebut dapat dilihat dari tabel kehadiran karyawan Hotel Aviari Batam dari bulan April 2020 – Maret 2021:

Tabel 1.1 Data kehadiran karyawan Hotel Aviari Batam

| Bulan | Total Hari Kerja Karyawan | Jumlah Karyawan | Keterangan | | | Terlambat |
|----------------|---------------------------|-----------------|------------|------|------|-----------|
| | | | Sakit | Ijin | Alfa | |
| April 2020 | 30 Hari | 105 Orang | 12 | 7 | 3 | 30 Jam |
| Mei 2020 | 31 Hari | 105 Orang | 10 | 4 | 6 | 35 Jam |
| Juni 2020 | 30 Hari | 105 Orang | 8 | 2 | 1 | 20 Jam |
| Juli 2020 | 31 Hari | 105 Orang | 11 | 9 | 8 | 40 Jam |
| Agustus 2020 | 31 Hari | 105 Orang | 10 | 5 | 4 | 35 Jam |
| September 2020 | 30 Hari | 105 Orang | 15 | 5 | 7 | 30 Jam |
| Oktober 2020 | 31 Hari | 105 Orang | 6 | 10 | 5 | 22 Jam |
| November 2020 | 30 Hari | 105 Orang | 9 | 4 | 2 | 15 Jam |
| Desember 2020 | 31 Hari | 105 Orang | 10 | 9 | 9 | 30 Jam |
| Januari 2021 | 31 Hari | 105 Orang | 15 | 6 | 5 | 27 Jam |
| Februari 2021 | 28 Hari | 105 Orang | 11 | 3 | 3 | 17 Jam |
| Maret 2021 | 31 Hari | 105 Orang | 14 | 2 | 10 | 36 Jam |

Sumber : Hotel Aviari Batam

Berdasarkan data pada table 1.1 data absensi karyawan Hotel Aviari Batam bahwa masih adanya pegawai yang kurang taat saat bekerja, dari segi waktu pengerjaanm juga kepatuhan. Level ketidakhadiran dimana pada bulan April dan Mei 2020 memiliki tingkat kenaikan keterlambatan dari 30 jam menjadi 35 jam dan juga tingkat kehadiran yang tertinggi terdapat di bulan Maret 2021 terdapat 15 orang sakit serta 10 orang alfa, dampak yang terjadi di hotel sangat berpengaruh dimana dibagian housekepping ketika pengunjung membutuhkan sesuatu seperti alat-alat mandi maupun meminta bantuan untuk mengecek kondisi kamar, namun menunggu lama dikarenakan respon yang sangat lambat dari karyawan, dan juga dikarenakan dengan kondisi hotel yang sekarang ini sepi pengunjung, sehingga membuat karyawan berinisiatif untuk mencari pekerjaan lain. Bila hal ini terus berlangsung, maka bisa merugikan Hotel Aviari Batam.

Hal ini dapat dilihat dari data pengunjung di hotel Aviari Batam dari bulan April 2020 – Maret 2021

Tabel 1.2 Data Pengunjung Hotel Aviari Batam

| No | Data Pengunjung Hotel Dari April 2020 – Maret 2021 | |
|----|---|------|
| 1. | April 2020 | 489 |
| 2. | Mei 2020 | 674 |
| 3. | Juni 2020 | 645 |
| 4. | Juli 2020 | 1004 |
| 5. | Agustus 2020 | 794 |
| 6. | September 2020 | 468 |
| 7. | Oktober 2020 | 368 |
| 8. | November 2020 | 328 |
| 9. | Desember 2020 | 512 |

| | | |
|-----|---------------|-----|
| 10. | Januari 2021 | 311 |
| 11. | Februari 2021 | 302 |
| 12. | Maret 2021 | 276 |

Sumber : Hotel Aviari Batam

Berdasarkan data pada table 1.2 kenaikan jumlah pengunjung hotel terjadi pada bulan Juli 2020 dimana terdapat 1.004 pengunjung yang menginap di hotel Aviari Batam, namun dibulan berikutnya terjadi penurunan dimana pada bulan Juli sampai dengan November 2020 hotel Aviari mengalami tingkat penurunan yang tinggi dan penurunan yang sangat rendah terjadi pada bulan Maret 2021 dengan total pengunjung sebanyak 276 orang. Hal ini terjadi dikarenakan dampak virus covid 19 di Indonesia yang mengharuskan masyarakat atau para wisatawan untuk tidak berdatangan ke Indonesia dan memilih berdiam diri dirumah.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka pengkaji berminat melaksanakan riset berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Aviari Batam”**

1.2 Identifikasi Masalah

1. Penurunan kinerja karyawan di Hotel Aviari Batam.
2. Karyawan yang tidak hadir tanpa memberikan pemberitahuan
3. Karyawan kurang disiplin dalam bekerja
4. Kurangnya semangat motivasi dari atasan yang mengakibatkan karyawan menjadi kurang bekerja secara maksimal.
5. Tingginya tingkat keterlambatan karyawan di Hotel Aviari Batam.

6. Rendahnya rasa tanggung jawab karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

1.3 Batasan Masalah

1. Riset akan dilakukan di Hotel Aviari Batam.
2. Penelitian dilakukan pada karyawan Hotel Aviari Batam.
3. Data yang diperoleh berasal dari HRD Hotel Aviari Batam

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi mempengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Aviari Batam?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aviari Batam?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Aviari Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi pada kinerja karyawan di Hotel Aviari Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan di Hotel Aviari Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja pada kinerja pegawai di Hotel Aviari Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat teoritis

1. Menyajikan masukan serta perluasan keilmuan, kecakapan berfikir ilmiah, metodologi, sistematis, serta keahlian pengkaji menyusun sebuah lektur.
2. Memperkaya literature bagi perpustakaan akademik yang berminat melaksanakan riset sejenis dimasa mendatang.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Entitas

Riset diproyeksikan mampu menyajikan opini sebagai komparasi terkait dampak motivasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan di Hotel Aviari Batam.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Output riset diproyeksikan mampu menjadi parameter literasi serta dokumen akademik yang bermanfaat sebagai panduan civitas akademik serta pengkaji selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi Kerja

2.1.1.1 Definisi Motivasi Kerja

Motivasi adalah fase mengubah dan merangsang individu untuk melaksanakan sesuatu yang diinginkan oleh penggerak maupun pengarahnya (Burhanudin & Ronny, 2020).

Pengertian motivasi menurut (Leuhery, 2020), ialah dorongan pemunculan motif ataupun hal yang merangsang motif. Mampu didefinisikan motivasi ialah hal yang memicu semangat serta dorongan kerja

Berdasarkan (Winata, 2020) “Motivasi merupakan rangkaian tindakan juga nilai yang mengubah seseorang guna meraih sesuatu sesuai sasaran individu”.

Dapat disimpulkan motivasi ialah aktivitas yang melahirkan suatu semangat serta rangsangan kerja yang bertujuan untuk tercapainya suatu tujuan kerja yang diinginkan.

2.1.1.2 Komponen-Komponen Motivasi Kerja

Komponen motivasi kerja (Petrus & Yvonne, 2020), terklasifikasi atas:

1. **Komponen energi**

Ialah korelasi sebab akibat atas keberadaay upaya juga tindakan individu

2. **Komponen arah**

Ialah perilaku akibat adanya rangsangan alam suatu kepentingan, contohnya individu yang memerlukan uang, akan mendorong segala upaya guna mendapatkan uang.

3. Komponen pemeliharaan

Yakni stabilitas individu akibat dari upaya menjaga lingkungan kerja seseorang.

2.1.1.3 Indikator Motivasi Kerja

Berikut ialah sejumlah indikator motivasi menurut (Sri & Heryenzus, 2020):

1. Keperluan fisik

Merupakan kebutuhan di kehidupan sehari-hari

2. Kebutuhan kemanan

Merupakan kepentingan atas perasaan aman

3. Kebutuhan relasi social

Merupakan kepentingan aka hubungan antar sesama manusia

4. Kebutuhan egoistik

Merupakan kebutuhan akan kebebasan untuk melakukan sesuatu pekerjaan secara puas.

5. Keperluan aktualisasi diri

Merupakan keinginan seseorang yang mau atau bisa melakukan suatu pekerjaan.

2.1.1.4 Membangun Motivasi

Berdasarkan (Wibowo, 2017:324) mengatakan teknik memotivasi harus mampu meyakinkan pemenuhan sejumlah kepentingan individu di masa kerja melalui sbeberapa cara yakni :

1. Mengevaluasi sikap adalah hal pokok bagi manajer guna menguasai tindakannya pada bawahan.
2. Menjadi manajer yang baik yaitu harus rutin ikut dalam pelatihan kepemimpinan.
3. Mengoptimalkan interaksi yaitu komunikasi yang dilakukan antara manajer juga bawahan melalui penyediaan informasi berpresisi.

2.1.1.5 Tindakan Memotivasi

Menurut (Wibowo, 2017:327) mengatakan tindakan memotivasi dating dari perseorangan, hingga pimpinan entitas harus menimbulkan kondisi dimana pegawai mampu memotivasi diri. Terdapat sejumlah perlakuan yang bisa dikelompokkan ke 3 golongan, yakni:

1. *Energize* (memberi daya)
Ialah perilaku pimpinan saat memberikan gambaran.
2. *Encourage* (mendorong)
Ialah aktifitsd pimpinan guna medukung fase motivasi lewat coaching, pelatihan juga pengakuan.
3. *Exhort* (mendesak)

Ialah cara pimpinan membuat pengalaman berdasar upaya juga inisiatif yang merangsang motivasi untuk terus meningkat.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Definisi Disiplin Kerja

Berdasarkan (Tri & Ramlawati, 2020) mengungkapkan disiplin adalah perilaku kerelaan guna mematuhi serta menerapkan norma regulasi yang berlaku.

Disiplin berasal dari *discipline* yang artinya taat, kontrol diri, teratur, penguasaan diri, pelatihan meluruskan, menyempurnakan sesuatu sebagai kemahiran mental ataupun ciri moral, hukum yang di tuangkan bagi mengoreksi tatanan juga regulasi bagi perilaku (Saputra, 2019)

Disiplin ialah ketentuan dan tindakan yang diperlukan guna melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diemban, sehingga memberikan keuntungan bagi perusahaan (Amelia, 2021).

Mampu dikonklusikan disiplin ialah perilaku seseorang yang menunjukkan sikap atau kepribadian didalam kehidupan sehari-hari yang bertujuan untuk membentuk pengembangan diri seseorang.

2.1.2.2 Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Jenis – jenis disiplin kerja (Petrus & Yvonne, 2020), yakni :

1. Disiplin Preventif

Ialah upaya pencegahan adanya penyelewengan akibat ketidakpatuhan pegawai akan regulasi yang ditentukan secara sadar guna memunculkan rangsangan serta ketaatan pada diri pegawai selama bekerja.

2. Disiplin Korektif

Ialah upaya antisipasi atas pengingkaran yang terjadi agar tidak terulang lagi.

3. Disiplin Progresif

Ialah upaya mereduksi kerugian dikarenakan pengingkaran berulang melalui pemberian sanksi tegas.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Berdasarkan (Sri & Heryenzus, 2020) menyebutkan beberapa indikator disiplin kerja, yakni:

1. Taat terhadap aturan waktu

Berupa jam istirahat, pulang, serta masuk.

2. Taat terhadap aturan perusahaan

Berupa tingkah laku, sopan santun, dan cara berpakaian,

3. Taat terhadap aturan perilaku di perusahaan

Berupa keselarasan pekerjaan dengan kompetensi, serta bertingkah laku.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Definisi Kinerja

Salman, Juli & Muhammad (2020) merepresentasikan kinerja sebagai penerimaan output kerja pegawai berdasar mutu menjadi prestasi pada periode tertentu sejalan akan tugas serta kewajibannya. Tiap entitas menginginkan pegawai yang berprestasi mampu bekerja optimal serta meningkatkan performanya.

Performa ialah mutu serta banyaknya output kerja perorangan juga kelompok di organisasi selama pelaksanaan tugas juga fungsi yang berlandaskan SOP, syarat, normal juga ukuran yang ditentukan serta berlaku pada entitas (Kadek & Yudi, 2020).

Menurut (Ekhsan, 2019) performa ialah serangkaian tindakan yang selaras dengan sasaran entitas maupun unit kerja. Performa ialah sesuatu yang dikerjakan individu serta mampu diamati

Dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja dimana adanya kesepakatan antara pimpinan dan karyawan yang bertujuan untuk memperoleh tujuan bersama.

2.1.3.2 Pengukuran Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja karyawan (Kilvin & Siagian, 2020), yakni:

1. Jumlah pekerjaan mengindikasikan banyaknya tugas terselesaikan dari perorangan maupun kelompok sebagai ketentukam dari entitas. Banyaknya pegawai yang dibutuhkan tampak berdasar ketetapan pekerjaan maupun kuantitas pekerjaan perhari.
2. Mutu kerja pekerja harus mampu sejalan dengan syarat selesainya kerja agar sesuai ketentuan entitas.
3. Kesesuaian waktu 24 Waktu penuntasan pekerjaan beragam. Tiap tugas bertenggat waktu penuntasan berbeda.
4. Kehadiran pekerja pasti mempunyai data kedatangan yang wajib ditaat selama penuntasan pekerjaan berdasarkan waktu yang ditetapkan.

5. Kemahiran kerja sama beberapa individu mampu menuntaskan tugas tepat waktu. Maka dibutuhkan bantuan dari orang lain hingga mampu terselesaikan sesuai waktu yang ditetapkan.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Sejumlah aspek yang mengakibatkan peningkatan performa pegawai berdasar (Riantiana & Kurniawan, 2020) yakni:

1. **Kekuasaan dan keterampilan**
Kesanggupan individu dalam bekerja. Kian sering melaksanakan pekerjaan makan semakin terlatih hingga memperoleh barang bermutu.
2. **Wawasan atau pengetahuan**
Keilmuan individu terkait macam pekerjaan yang harus dijalankan hingga berketerampilan bagus.
3. **Rencana Pekerjaan**
Ialah agenda kerja yang bisa menyumbang kelancaran tahapan kerja guna teraihnya sasaran entitas. Oleh karenakan pekerjaan dikatakan baik bila beragenda kerja baik hingga mampu memudahkan tahapan kerja yang sesuai.
4. **Watak**
Tiap individu memiliki perilaku yang beragam.
5. **Motivasi Kerja**
Suatu dorongan yang menjadikan pekerjaan tidak berasa berat.
6. **Kepemimpinan**

Kecakapan entitas guna mengatur juga menginstruksikan naggota untuk menjalankan tugas juga tanggungjawab berdasar instruksi pimpinan.

7. Sikap Pimpinan

Ialah sikap pimpinan saat mengorganisir bawahan pada suatu entitas.

8. Budaya Perusahaan

Ukuran kerja yang berlaku bagi entitas juga perlu dipertimbangkan dan mampu disetujui seluruh entitas.

9. Kepuasan Kerja

Ialah kesenangan yang timbul dari pandangan perorangan terkait kinerja yang dilaksanakan serta pengalaman kerja.

10. Tempat kerja

Segala hal yang ada di lingkup pegawai guna mendukung kelancaran kerja.

11. Loyalitas

Pegawai harus bersikap setia juga terus bekerja serta menetap di entitas.

12. Disiplin Kerja

Usaha pekerja guna menaati regulasi entitas seperti jam keluar masuk yang tepat waktu.

2.1.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Berdasarkan (Riantiana & Kurniawan, 2020) keuntungan penilaian performa oleh manajemen yakni:

1. Menjalankan tahapan produksi secara efektif juga efisien serta memaksimalkan motivasi bagi anggota.

2. Guna meringankan pembuatan ketetapan.
3. Pengenalan training pekerja serta keperluan pengoptimalan guna menyajikan prasyarat seleksi juga penilaian kerja.
4. Memaksimalkan feedback serta interaksi atasan bersama bawahan.
5. Menyajikan aliran pemerataan penghargaan.

2.1.3.5 Indikator Kinerja Karyawan

Berdasarkan (Angela & Raymond, 2020) terdapat 5 parameter guna mengkalkulasi performa individual pegawai yakni:

1. Kualitas
Dikalkulasikan melalui anggapan pegawai akan mutu pekerjaan yang dihasilkan serta ketuhan tugas pada kemahiran juga kecapakan individu.
2. Kuantitas
Ialah pencapaian jumlah yang dihasilkan seperti jumlah unit ataupun siklus aktifitas yang terselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Ialah level kesesuaian penyelesaian kerja pada awal waktu, berdasar pandangan koordinasi juga output serta pengoptimalan waktu sisa guna kegiatan lain.
4. Efektivitas
Ialah jenjang pemanfaatan sumber daya organisasi (uang, bahan abku, teknologi, tenaga) dioptimalkan guna memaksimalkan output tiap unit.
5. Kemandirian

Ialah kecakapan pegawai melaksanakan fungsi kerjanya atau kondisi adanya komitmen kerja bersama entitas serta tanggung jawabnya pada kantor.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

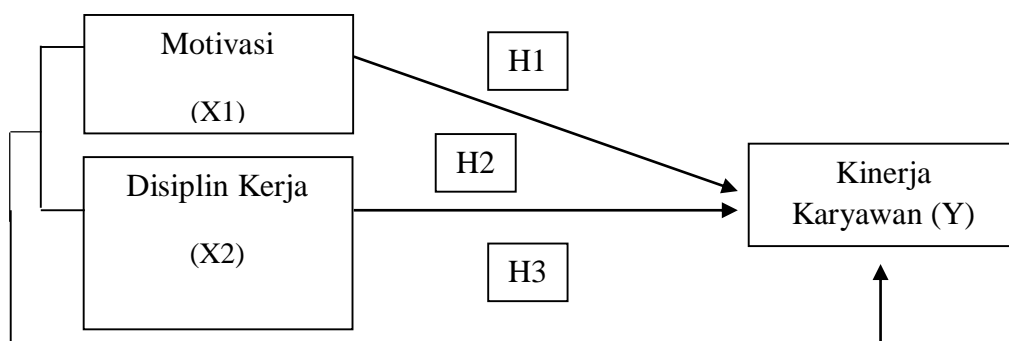
| No | Penelitian serta Tahun Penelitian | Judul Penelitian | Alat Analisis | Hasil |
|----|--|--|---|---|
| 1 | (Siagian, 2018) | Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, serta Motivasi Kerja atas Kinerja Karyawan Pada Pt. Sat Nusapersada Tbk Batam | analisis regresi linier berganda | Disiplin kerja, budaya organisasi, serta kompetensi berdampak signifikan pada motivasi kerja. Keempat variabel bebas mempengaruhi kinerja karyawan dengan signifikan. |
| 2 | (Angraini, 2019) | Pengaruh Motivasi serta Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Restribusi Daerah Muaro Jambi | analisis regresi linier berganda | Kesimpulan bahwa motivasi serta disiplin berdampak signifikan pada kinerja dan memiliki hubungan positif dalam Manajemen Pajak juga Pemulihan Area Muaro Jambi |
| 3 | (Safiih, 2020) | Pengaruh Motivasi serta Disiplin Kerja atas Kinerja | analisis regresi linier berganda | Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berdampak signifikan pada performa pegawai |

| | | | | |
|---|-------------------------|--|----------------------------------|--|
| | | Pegawai Pada Pt. Kantor Pos Cabang Kebayoran Lama-Jakarta | | |
| 4 | (Agau & Achmad, 2020) | Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Fairuz Di Palangka Raya | analisis regresi linier berganda | Motivasi serta dan Disiplin Kerja berdampak signifikan pada Performa pegawai |
| 5 | (Made & I nengah, 2020) | Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel | analisis regresi linier berganda | Disiplin kerja (X2) berimbas baik pada disiplin kerja karyawan pada Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak, hal ini mampu tampak di koefisien bertanda positif b_{2X2} . Besarnya dampak motivasi juga disiplin kerja pada performa pekerja di Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak yakni 43,6% serta sisanya ialah 56,4% diakibatkan variabel lain yang tidak diteliti pada riset ini. Variabel bebas yang berimbas dominan pada performa pekerja ialah variabel Disiplin Kerja (X2) ialah sebanyak 0,285 sedangkan variabel Motivasi (X1) sebesar 0,246. |
| 6 | (Ermawati, 2020) | Pengaruh Motivasi serta Disiplin Kerja | Uji Regresi linier | Motivasi serta Disiplin Kerja berdampak secara simultan juga signifikan pada Kinerja |

| | | | | |
|---|-----------------------|---|---|--|
| | | Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Pesona Pekalongan | Berganda | Karyawan di Hotel Pesonna Pekalongan. |
| 7 | (Ketut & Ketut, 2020) | Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpk Monarch Dalung-Bali | Multiple Linear Regression with Statistical | Hasil riset memperlihatkan bahwasanya motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan positif serta signifikan, Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan positif serta signifikan, serta Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan positif serta signifikan |

2.3 Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran ialah representasi menyeluruh dari variabel yang sedang diteliti untuk mendapatkan tujuan yang diharapkan suatu perusahaan. Pada riset ini ialah pengaruh motivasi juga ketaatan pada performa pegawai (Sri & Heryenzus, 2020). Berikut ialah kerangka pemikiran dalam riset ini:



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis penelitian

H1: Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan di Hotel Aviari Batam.

H2: Disiplin mempengaruhi kinerja karyawan di Hotel Aviari Batam.

H3: Motivasi serta disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Hotel Aviari
Batam.



Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Riset memanfaatkan pendekatan kuantitatif melalui metode survei, yakni sampel pengujian diambil dari angket yang dibagikan ke responden sebagai prasarana pengkolektifan data yang utama (Sarmanu, 2017:44) Riset ini difokuskan guna memeriksa variabel di aspek SDA terutama tentang motivasi, serta ketaatan. Sesuai sifatnya, maka diketahui riset ini memanfaatkan metode *explanatory research*, yang merupakan jenis metode yang meneliti interelasi antar variabel serta kemudian menilai asumsi. Riset ini disusun secara sistematis dari informasi yang didapat dari pegawai di Hotel aviari Batam sebagai objek riset .

3.2 Sifat Penelitian

Riset ini bersifat replikasi yakni untuk menguji variabel yang satu dengan variabel lainnya dengan didasari oleh teori-teori dalam penelitian yang telah ada sebelumnya seperti yang tertera pada tabel penelitian terdahulu.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Riset ini dilaksanakan di Hotel Aviari Batam jalan Bukit Tempayan, Kec. Batu Aji, Kota Batam, Kepulauan Riau 29425.

3.1.2 Periode Penelitian

Riset ini dilaksanakan selama beberapa bula di mulai dari Bulan Februari hingga Agustus, seperti dijelaskan pada table berikut:.

Tabel 3.1 Periode Penelitian

| Nama Kegiatan | Periode | | | | | | |
|--------------------------|---------|-----|-----|-----|-----|-----|---------|
| | Feb | Mar | Apr | Mei | Jun | Jul | Agustus |
| Menetapkan judul | | | | | | | |
| Bimbingan skripsi | | | | | | | |
| Perumusan penelitian | | | | | | | |
| Studi pustaka | | | | | | | |
| Metodologi penelitian | | | | | | | |
| Rancangan kuisisioner | | | | | | | |
| Penyebaran kuisisioner | | | | | | | |
| Pengumpulan data | | | | | | | |
| Penyusunan laporan akhir | | | | | | | |
| Sidang skripsi | | | | | | | |

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek yang diperiksa, yang kemudian dipakai sebagai dasar dalam menentukan kesimpulan penelitian (Yusuf, 2017:145). Dimana populasi pada riset ini merupakan semua pegawai Hotel Aviari Batam sebanyak 105 orang.

3.4.2 Teknik Penetapan Besar Sampel

Riset ini merupakan pengkajian kuantitatif memanfaatkan teknik sampling tidak acak (*non probability sampling*) serta sampel sebanyak 105 orang.

3.4.3 Teknik Sampling

Dikarenakan relatif kecilnya jumlah populasi yang ada maka digunakan teknik sampling jenuh yakni menjadikan semua populasi sebagai sampel riset.

3.5 Sumber Data

Sumber data menurut cara perolehannya, ialah:

1. Data primer

Data yang didapat dari sumber aslinya langsung di tempat riset. Pada riset ini data primer diperoleh melalui hasil kuisioner oleh responden yakni pegawai Hotel Aviari Batam.

2. Data sekunder

Data yang didapat serta dihimpun dari beragam sumber yang telah ada. Laporan data dari sumber yang telah tersedia digunakan untuk data sekunder dalam riset ini.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Pengolektifan data pada riset ini menggunakan metode 3P yakni, Person (responden, barasumber), Paper (buku, artikel, jurnal), dan Place (observasi di lokasi penelitian) (Sarmanu, 2017:56).

1. *Person*

Cara yang digunakan penulis dalam memperoleh data melalui menyebarkan daftar pertanyaan pada responden agar dijawab dan akan dijadikan sumber data primer. Respon dari afirmasi tersebut dinilai berdasar skala Likert. Skala Likert dimanfaatkan guna mengkalkulasikan suatu aspirasi, pandanganm juga sikan baik perorangan maupun golongan terkait suatu fenomena sosial. Riset ini memanfaatkan kuesioner melalui *skoring*. Dibawah ini ialah skala penelitian yang dipakai:

| Tabel 3.2 Skala Likert | |
|-------------------------------|--------------|
| Pernyataan | Bobot |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Netral (N) | 3 |

| | |
|--------------------------------|---|
| Setuju (S) | 4 |
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Sumber: (Sarmanu, 2017) | |

2. *Paper*

Cara yang digunakan penulis untuk mendapatkan informasi-informasi yaitu melalui referensi buku dan dibantu dengan sumber-sumber lain seperti jurnal dan kepustakaan lainnya terkait riset untuk tujuan pengkolektifan data.

3. *Place*

Cara yang dimanfaatkan penulis guna memperoleh data yaitu dengan mengobservasi di lokasi penelitian atau jika memungkinkan dapat dilakukan dengan wawancara.

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel ialah suatu objek yang memiliki nilai serta mampu dikalkulasikan diukur yang ditetapkan untuk dipelajari, diteliti, dan akan ditarik kesimpulan serta dijadikan sebagai standarisasi dari sebuah riset. Variabel dimanfaatkan guna memperlancar penafsiran pada masalah yang akan diperiksa serta untuk menguji asumsi-asumsi yang telah dibuat sebelumnya (Yusuf, 2017:102)

Pada riset ini, digunakan 2 jenis variabel yang dilihat dari saling keterkaitannya antar variabel yakni variabel dependen serta variabel independen. Variabel independen ialah variabel yang mendampaki variabel terikat. Sementara variabel dependen merupakan variabel yang dirubah maupun diakibatkan atas keberadaan variabel bebas. Pada riset ini, performa pegawai menjadi variabel pengikat yang mengikat variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin.

Sedangkan indikator merupakan nilai-nilai dari variabel yang akan diperiksa yang dimanfaatkan guna mengevaluasi keadaan, mengkalkulasi suatu hal atau nilai perubahan yang terjadi dalam sebuah penelitian. Secara lebih rinci, indikator-indikatornya ialah:

Tabel 3.3 Operasional Variabel

| Variabel | Definisi | Indikator | Skala |
|----------------------|--|---|--------|
| Kinerja karyawan (Y) | Hasil kerja dimana adanya kesepakatan antara pimpinan dan karyawan yang bertujuan untuk memperoleh tujuan bersama. | Kualitas (mutu) Kuantitas (jumlah) Ketepatan waktu Efektivitas Kemandirian | Likert |
| Motivasi (X1) | Kegiatan yang melahirkan aktivitas semangat serta dorongan kerja yang bertujuan untuk tercapainya suatu tujuan kerja yang diinginkan. | Kebutuhan fisik Kebutuhan rasa aman Kebutuhan social Kebutuhan penghargaan Kebutuhan aktualisasi diri | Likert |
| Disiplin (X2) | Suatu tingkah laku seseorang yang menunjukkan sikap atau kepribadian didalam kehidupan sehari-hari yang bertujuan untuk membentuk pengembangan diri seseorang. | Taat terhadap aturan waktu Taat terhadap aturan perusahaan Taat terhadap aturan perilaku perusahaan | Likert |

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis deskriptif

Dalam pengkajian data dilakukan pengklasifikasian data berdasarkan variabel juga macam responden, pentabulasian data atas variabel dari seluruh segenap responden, mempersiapkan data setiap variabel yang diperiksa. Analisis data yang terbentuk secara sistematis ini bisa ditarik kesimpulannya selaku keterangan yang berguna untuk orang lain. Riset ini memakai analisis deskriptif serta kuantitatif yang dibantu oleh software SPSS versi 25. Analisis ini dimanfaatkan guna menjelaskan secara rinci hasil temuan data yang diolah oleh peneliti (Sarmanu, 2017:58).

3.8.2 Uji Kualitas Data

3.8.2.1 Uji Validitas

Uji ini dipakai untuk melihat valid tidaknya item pertanyaan yang dipakai. Sebuah item dinyatakan valid jika bisa melaksanakan pengukuran berdasarkan yang sebenarnya. Uji ini bisa dilaksanakan dengan korelasi *Person Product Moment* ialah mengkolerasikan skor tiap item dengan skor total yang didapatkan dari penjumlahan skor item instrument tersebut.

Rumusnya ialah:

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

Rumus 3.1 Uji Validitas

Dimana:

r_{xy} = Koefisiensi Korelasi Product Moment.

$\sum X$ = Penjumlahan Variabel X.

$\sum Y$ = Penjumlahan Variabel Y.

n = Banyaknya Data.

$\sum XY$ = Penjumlahan Perkalian Variabel X serta Y.

Kriteria penentuannya ialah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, artinya valid. Sementara jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, artinya tidak valid (Sarmanu, 2017:57)

3.8.2.2 Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas digunakan bagi menilai kedalaman sebuah dampak pengkalkulasian relatif tetap jika pengukurannya digunakan berulang-ulang. Uji ini juga dipakai untuk melihat reliabel tidaknya suatu alat pengukur (Sarmanu, 2017:58).

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah nilai residual berdistribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang bagus ialah yang berdistribusi normal. Uji ini bisa digunakan dengan melaksanakan uji normal *P-Plot* (Petrus & Yvonne, 2020).

3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji ini dipakai untuk melihat ada tidaknya korelasi antar variabel bebas dalam model regresi (Sri & Heryenzus, 2020). Pemeriksaan pada keberadaan multikolinearitas dijalankan memanfaatkan teknik VIF (*Variance Inflation Factor*) serta *Tolerance*. Kriteria penentuannya ialah jika nilai VIF < 10, artinya tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai *tolerance* > 0,1, artinya tidak ada multikolinearitas.

3.8.3.3 Uji Heteroskedastitas

Uji ini dipakai untuk mengetahui keberadaan disimilaritas varian residual antar periode observasi (Sri & Heryenzus, 2020). Pemeriksaan ini akan tampak pada grafik *scatterplot* antara nilai estimasi variabel dependen yang memakai residualnya. Landasan menyusun pola khusus ataupun artinya menjabarkan terjadinya heteroskedastisitas. Sementara jika titik-titik tersebar diatas serta dibawah angang 0 ataupun sumbu Y, artinya tidak ada gejala heteroskedastisitas.

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Uji ini dipakai untuk melihat ada tidaknya pengaruh dua ataupun lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumusnya ialah:

$$\boxed{Y = a + B_1X_1 + B_2X_2} \quad \text{Rumus 3.2 Analisis Linier Berganda}$$

Dimana:

a = Konstanta

X1 = Motivasi

X2 = Disiplin

B = Koefisien Regresi

3.8.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)

(Petrus & Yvonne, 2020) mengatakan bahwasanya pengkajian dimanfaatkan pada interelasi guna mengidentifikasi jumlah rasio pemberian dampak variabel bebas pada model regresi secara Bersama-sama mengakibatkan imbas pada variabel tidak bebas. Uji R^2 ini digunakan guna mengidentifikasi kecakapan variabel independent bagi penjabaran variabel dependennya. Nilai R^2 berjarak diantara 0-1 serta perhitunganya melalui pengalihan nilai R^2 dengan 100% ($R^2 \times 100\%$).

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji T

Pemeriksaan koefisien regresi parsial dijalankan guna mengidentifikasi kedalaman dampak secara parsial variabel independe terhadap variabel dependen (Riantiana & Kurniawan, 2020).

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{Rumus 3.3 Uji t}$$

Dimana:

t = Nilai t yang dihitung.

r = Koefisien Korelasi.

r² = Koefisien determinasi.

n = Total anggota sampel.

Landasan penentuan ketetapan pengujiannya, yaitu:

1. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak serta H_a diterima
2. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima serta H_a ditolak

3.9.2 Uji F

Uji ini dilaksanakan untuk melihat secara simultan pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat yang diuji (Riantiana & Kurniawan, 2020).