

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
SIMATELEX MANUFACTORY BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Marta Napitupulu
170910336**

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

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
SIMATELEX MANUFACTORY BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Marta Napitupulu
170910336**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Marta Napitupulu
NPM : 170910336
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Simatelex Manufactory 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 di dalam 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, 31 Juli 2021



Marta Napitupulu
170910336

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
SIMATELEX MANUFACTORY BATAM**

SKRIPSI

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

**Oleh
Marta Napitupulu
170910336**

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

Batam, 31 Juli 2021



**Dr. Suhardi, S.E., M.M.
Pembimbing**



ABSTRAK

Menghadapi persaingan bisnis di era globalisasi suatu perusahaan di tuntut untuk mampu menghasilkan kinerja perusahaan yang baik sehingga dapat meningkatkan *output* yang optimal. Salah satu faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam berlangsungnya suatu perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap sumber daya manusia yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Simatelex Manufactory Batam. Populasi dalam penelitian ini adalah operator line K55 PT Simatelex Manufactory Batam. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 110 dengan menggunakan teknik *non propobability sampling*. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji statistika. Hasil penelitian menunjukkan antara lain: (1) motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (4) motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Prepare business competition in the era of globalization, a company is required to be able to produce good company performance so that it can increase optimal output. One of the supporting factors in improving company performance is human resources. Human resources are the most important part in the running of a company. There are several factors that affect human resources, namely work motivation, work discipline and job satisfaction. The purpose of this study is to analyze the effect of work motivation, work discipline and job satisfaction simultaneously on employee performance at PT Simatelex Manufactory Batam. The population in this study were operator line K55 of PT Simatelex Manufactory Batam. The number of samples in this study was 110 using non propobability sampling technique. The data analysis technique in this research is using multiple linear regression analysis, classical assumption test, statistical test. The results showed, among others: (1) of work motivation partially have positive and significant effect on employee performance; (2) work discipline partially have positive and significant on employee performance; (3) job satisfaction partially dosen't have positive and significant effect on employee performance; (4) showing that of work motivation, work discipline and job satisfaction simultaneously have positive and significant affect employee.

Keywords: *Employee Performance; Job Satisfaction; Work Discipline; Work Motivation.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur dipanjatkan bagi Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.dapat selesai tepat waktu

Penulis mengetahui bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari banyak pihak. Maka dari itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Plt. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora;
3. Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen;
4. Dr. Suhardi, S.E., M.M selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. PT Simatelex Manufactory Batam selaku objek penelitian;
7. Orang tua yang telah memberikan dorongan motivasi dan doa;
8. Teman-teman seperjuangan;
9. Pihak-pihak lain yang berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk segala pihak baik yang berpengaruh dalam pembuatan hingga selsainya skripsi ini maupun untuk pihak yang akan menggunakannya di masa yang akan datang. Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa memberikan karunia-Nya kepada kita semua.

Batam, 31 Juli 2021



Marta Napitupulu



DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| HALAMAN SAMPUL DEPAN | i |
| HALAMAN JUDUL | ii |
| SURAT PERNYATAAN ORIGINALITAS | iii |
| HALAMAN PENEGSAHAN | iv |
| ABSTRAK | v |
| ABSTRACT | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR GAMBAR | x |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR RUMUS | xii |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1. Latar Belakang | 1 |
| 1.2. Identifikasi Masalah..... | 6 |
| 1.3. Batasan Masalah | 7 |
| 1.4. Rumusan Masalah..... | 7 |
| 1.5. Tujuan Penelitian | 8 |
| 1.6. Manfaat Penelitian | 8 |
| 1.6.1. Manfaat Teoritis | 8 |
| 1.6.2. Manfaat Praktis | 8 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1. Kajian Teoritis | 10 |
| 2.1.1. Kinerja Karyawan | 10 |
| 2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan | 10 |
| 2.1.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja | 11 |
| 2.1.1.3. Model Kinerja Karyawan..... | 11 |
| 2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan | 12 |
| 2.1.2. Motivasi Kerja | 13 |
| 2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja | 13 |
| 2.1.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja | 14 |
| 2.1.2.3. Teori X dan Teori Y dalam Motivasi Kerja..... | 15 |
| 2.1.2.4. Indikator Motivasi Kerja..... | 17 |
| 2.1.3. Disiplin Kerja..... | 18 |
| 2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja..... | 18 |
| 2.1.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja | 18 |
| 2.1.3.3. Parameter Disiplin Kerja..... | 19 |
| 2.1.3.4. Indikator Disiplin Kerja | 19 |
| 2.1.4. Kepuasan Kerja..... | 20 |
| 2.1.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja..... | 20 |
| 2.1.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja | 21 |

| | | |
|------------------------------------|---|----|
| 2.1.4.3. | Indikator Kepuasan Kerja | 21 |
| 2.2. | Penelitian Terdahulu | 22 |
| 2.3. | Kerangka Pemikiran..... | 27 |
| 2.4. | Hipotesis Penelitian | 28 |
| BAB III METODE PENELITIAN | | |
| 3.1. | Jenis Penelitian..... | 30 |
| 3.2. | Sifat Penelitian | 30 |
| 3.3. | Lokasi dan Periode Penelitian..... | 31 |
| 3.4. | Populasi dan Sampel | 31 |
| 3.3.1. | Populasi | 31 |
| 3.3.2. | Sampel..... | 32 |
| 3.5. | Sumber Data..... | 32 |
| 3.6. | Metode Pengumpulan Data..... | 32 |
| 3.7. | Definisi Operasional | 33 |
| 3.7.1. | Variabel Bebas | 33 |
| 3.7.1.1. | Motivasi Kerja | 34 |
| 3.7.1.2. | Disiplin Kerja..... | 34 |
| 3.7.1.3. | Kepuasan Kerja | 34 |
| 3.7.2. | Variabel Terikat | 34 |
| 3.7.2.1. | Kinerja Karyawan | 35 |
| 3.8. | Metode Analisis Data..... | 35 |
| 3.8.1. | Uji Kualitas | 35 |
| 3.8.1.1. | Uji Validitas Instrumen..... | 35 |
| 3.8.1.2. | Uji Reliabilitas | 35 |
| 3.8.2. | Uji Asumsi Klasik | 36 |
| 3.8.2.1. | Uji Normalitas..... | 36 |
| 3.8.2.2. | Uji Multikolinearitas..... | 36 |
| 3.8.2.3. | Uji Heteroskesastisitas | 37 |
| 3.8.3. | Uji Pengaruh | 37 |
| 3.8.3.1. | Analisis Regresi Linear Berganda | 37 |
| 3.8.3.2. | Analisis Detreminasi | 38 |
| 3.9. | Uji Hipotesis | 39 |
| 3.9.1. | Uji t | 39 |
| 3.9.2. | Uji F | 39 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | | |
| 4.1. | Profil Perusahanan | 40 |
| 4.2. | Deskripsi Karakteristik Responden..... | 40 |
| 4.2.1. | Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 40 |
| 4.2.2. | Berdasarkan Usia | 41 |
| 4.2.3. | Berdasarkan Pendidikan..... | 41 |
| 4.3. | Analisis Deskriptif | 42 |
| 4.3.1. | Deskripsi Jawaban Responden..... | 42 |
| 4.3.2. | Deskripsi Jawaban Responden Motivasi Kerja..... | 42 |

| | | |
|---------------------------------|--|-----------|
| 4.3.3. | Deskripsi Jawaban Responden Disiplin Kerja..... | 43 |
| 4.3.4. | Deskripsi Jawaban Responden Kepuasan Kerja..... | 44 |
| 4.3.5. | Deskripsi Jawaban Responden Kinerja Karyawan | 45 |
| 4.4. | Analisis Data..... | 46 |
| 4.4.1. | Uji Kualitas Data..... | 46 |
| 4.4.1.1. | Hasil Uji Validitas..... | 46 |
| 4.4.1.2. | Hasil Uji Reliabilitas..... | 47 |
| 4.4.2. | Hasil Uji Asumsi Klasik | 48 |
| 4.4.2.1. | Hasil Uji Normlitas | 48 |
| 4.4.2.2. | Hasil Uji Multikolinearitas | 49 |
| 4.4.2.3. | Hasil Uji Heteroskedastisitas | 50 |
| 4.4.3. | Uji Pengaruh | 51 |
| 4.4.3.1. | Hasil Uji Regresi Linear Berganda | 51 |
| 4.4.3.2. | Hasil Analisis Determinasi | 51 |
| 4.5. | Pengujian Hipotesis | 52 |
| 4.5.1. | Hasil Uji t..... | 52 |
| 4.5.2. | Hasil Uji F..... | 53 |
| 4.6. | Pembahasan..... | 54 |
| 4.7. | Implikasi Penelitian | 54 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN | | |
| 5.1. | Simpulan | 56 |
| 5.2. | Saran | 56 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 58 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|--------------------|---------------------------------|----|
| Gambar 2.1. | Kerangka Pemikiran | 27 |
| Gambar 3.1. | Jenis Penelitian | 30 |
| Gambar 4.1. | Normlitas Kinerja Karyawan..... | 49 |
| Gambar 4.2. | Uji Heteroskesastisitas..... | 50 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|--------------------|--|----|
| Tabel 1.1. | Target Produksi Karyawan..... | 2 |
| Tabel 1.2. | Rekap Terlambat dan Tidak Masuk | 4 |
| Tabel 1.3. | Persentase Ketidakhadiran Karyawan | 5 |
| Tabel 1.2. | Penelitian Terdahulu | 25 |
| Tabel 3.1. | Jadwal Penelitian..... | 31 |
| Tabel 3.2. | Skala Likert | 33 |
| Tabel 3.3. | Definisi Operasional Variabel Bebas | 34 |
| Tabel 3.4. | Definisi Operasional Variabel Terikat | 35 |
| Tabel 4.1. | Data Responden Jenis Kelamin..... | 40 |
| Tabel 4.2. | Data Responden Usia | 41 |
| Tabel 4.3. | Data Responden Pendidikan..... | 41 |
| Tabel 4.4. | Kriteria Analisis Deskriptif | 42 |
| Tabel 4.5. | Deskriptif Variabel Motivasi Kerja..... | 42 |
| Tabel 4.6. | Deskriptif Variabel Disiplin Kerja Kerja | 43 |
| Tabel 4.7. | Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja | 44 |
| Tabel 4.8. | Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan..... | 45 |
| Tabel 4.9. | Hasil Uji Validitas | 46 |
| Tabel 4.10. | Hasil Uji Reliabilitas | 47 |
| Tabel 4.11. | Hasil Uji Normalitas..... | 48 |
| Tabel 4.12. | Hasil Uji Multikolinearitas..... | 49 |
| Tabel 4.13. | Hasil Regresi Linear Berganda..... | 51 |
| Tabel 4.14. | Uji Analisis Determinasi | 51 |
| Tabel 4.15. | Hasil Uji t | 52 |
| Tabel 4.16. | Hasil Uji F | 53 |



Universitas Putera Batam

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Persaingan industri semakin ketat pada zaman yang lebih modern sehingga lembaga bisnis harus memiliki keahlian untuk mampu menghasilkan kinerja perusahaan yang bermutu sehingga bisa menambah kuantitas *output* yang optimal. Diantara unsur penunjang dalam peningkatan hasil kerja lembaga bisnis yaitu terkait sumber daya yang dimilikinya, karena SDM sangat penting kedudukannya demi pertahanan perusahaan. Dalam peningkatan mutu SDM lembaga dilaksanakan dengan tujuan, rancangan, dan kerjasama yang tepat diantara semua pegawai dan pemimpin di lembaga.

Suatu lembaga yang terdiri dari pegawai serta pemimpin yang bekerjasama guna mencapai tujuan lembaga tersebut. Pekerja adalah sumber daya yang kedudukannya sangat krusial dalam lembaga bisnis. Lembaga akan berusaha mengoptimalkan pekerjaannya guna memperoleh laba yang maksimal, yang pada akhirnya mampu menyejahterakan seluruh pekerja dan pemilik lembaga bisnis tersebut.

PT Simatelex Manufactory Batam adalah korporasi besar dalam industri bahan-bahan elektronik dan pengadaan industri peralatan listrik rumah tangga. PT Simatelex Manufactory Batam dalam meningkatkan mutu karyawan perlu adanya pemberian motivasi, *reward* kepada karyawan untuk memacu semangat dalam

bekerja demi meningkatkan hasil produksi yang maksimal. Motivasi, pujian, dan *reward* yang diberikan untuk pegawai adalah upaya lembaga dalam peningkatan kualitas kerja pegawainya. Karena, individu yang memiliki dorongan kerja tinggi biasanya berusaha maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Keadaan yang setiap individu perlukan dalam menjalankan kegiatannya adalah motivasi. Kondisi ini dibutuhkan agar memiliki semangat menjalankan aktivitas, dapat menolong individu lain, menjalankan fungsi pimpinan, serta meraih tujuan yang dicita-citakan. Motivasi merupakan metode untuk meningkatkan keinginan kerja pegawai, supaya mereka melaksanakan kewajiban dengan sungguh-sungguh serta mencurahkan seluruh kahlian yang dimilikinya untuk kemajuan lembaga. Disamping itu, terkait juga dengan pencurahan daya dalam pribadi individu yang ditujukan menyelesaikan kewajiban yang dimiliki pihak tersebut. (Anggrainy et al., 2017).
 Dibawah ini merupakan tabel yang menjabarkan output produksi dari PT Simatelex Manufactory Batam pada periode Juli hingga Desember 2020:

Tabel 1.1. Target Produksi Karyawan

| Bulan | Target Produksi (pcs) | Hasil/ Output (pcs) | Terget Minus (pcs) |
|--------------|--------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|
| Juli | 1055 | 24.552 | 1.823 |
| Agustus | 1055 | 24.326 | 2.049 |
| September | 1055 | 24.217 | 2.158 |
| Oktober | 1055 | 23.335 | 3.040 |
| November | 1055 | 22.226 | 4.149 |
| Desember | 1055 | 24.560 | 1.815 |

Sumber: PT Simatelex Manufactory Batam

Merujuk pada tabel, terlihat yaitu kuantitas produksi yang dihasilkan pada periode Juli hingga Desember 2020 tidak pernah target. Namun, pada periode Agustus hingga November kuantitas produksi yang ditargetkan sangat tidak tercapai. Diasumsikan menurut informasi tersebut yaitu motivasi pegawai untuk bekerja sangat rendah dan kecakapan yang mereka miliki tidak profesional sehingga mengganggu hasil kerja pegawai yang menjadi tidak optimal. Diperlukan juga pemberian semangat untuk pegawai yang masih memiliki semangat rendah supaya bisa memperbaiki kualitas dan kecakapan kerja mereka. Jika hal ini dibiarkan, kemerosotan akan terjadi pada korporasi jika hal tersebut dibiarkan, yang selanjutnya dapat menyebabkan kebangkrutan korporasi.

Kedisiplinan dalam bekerja sangat dibutuhkan serta harus diperhatikan pada setiap pekerja guna mencapai apa yang perusahaan tuju. Jika pegawai tidak mempunyai kedisiplinan, lembaga tidak akan mungkin bisa menggapai tujuan utama mereka. Persyaratan dalam menumbuhkan kawasan kerja yaitu, penguraian bagian pekerjaan yang jelas hingga ke jabatan yang terbawah, dengan tujuan setiap individu memahami tugas dan bagian mereka dengan baik, mengetahui cara mengerjakan, waktu memulai pekerjaan, hasil yang akan dicapai, serta pihak kemana tugas tersebut dipertanggungjawabkan. Sehingga kedisiplinan harus tetap digalakkan untuk menumbuhkan sikap tertib dan tepat guna (Anggrainy et al., 2017).

Menurut (Wicaksono, 2017), kedisiplinan adalah usaha manajer dalam memberikan dorongan kepada pegawainya dengan tujuan mendisiplinkan mereka agar patuh pada aturan lembaga. Kegiatan wawancara yang dilakukan bersama bagian

manajemen di PT Simatelex Manufactory Batam mengindikasikan yaitu masih terdapat pekerja yang bolos tanpa sebab dan terdapat juga pekerja yang telat datang di jam produksi sebagaimana lembaga tentukan. Peneliti menampilkan data mengenai daftar kehadiran pegawai di PT Simatelex Manufactory Batam periode Juli hingga Desember 2020:

Tabel 1.2. Rekap Terlambat dan Tidak Masuk

| No | Bulan | Jumlah Karyawan | Jumlah Karyawan Hadir | Terlambat | Tidak Masuk |
|----|-----------|-----------------|-----------------------|-----------|-------------|
| 1 | Juli | 110 | 84 | 6 | 20 |
| 2 | Agustus | 110 | 86 | 8 | 16 |
| 3 | September | 110 | 87 | 15 | 8 |
| 4 | Oktober | 110 | 83 | 6 | 21 |
| 5 | November | 110 | 82 | 8 | 20 |
| 6 | Desember | 110 | 86 | 9 | 15 |

Sumber: PT Simatelex Manufactory Batam

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat banyak pegawai datang telat serta bolos kerja. Mengindikasikan bahwa pada periode Juli (6 telat dan 20 absen), periode Agustus (8 telat dan 16 absen), periode September (15 telat dan 8 absen), periode Oktober (6 telat dan 21 absen), periode November (8 telat dan 20 absen), bulan Desember (9 telat dan 15 absen). Jika terdapat pegawai yang absen atau telat memasuki kawasan produksi sehingga memengaruhi performa kerja pegawai dalam memenuhi target yang ditetapkan, disebabkan bagian kerja mereka akan ditampung oleh pekerja lain, pada akhirnya mereka kewalahan dan pekerjaan menjadi tidak efisien dan tidak selesai tepat waktu. Menyebabkan mutu serta kinerja yang buruk.

Rasa puas dalam bekerja merupakan hal yang dinikmati dalam mengerjakan tugas yang diberikan disertai imbalan berupa pujian atas pekerjaan, kenaikan jabatan, sarana serta kawasan kerja yang mendukung. Pegawai yang sering merasakan kepuasan dalam bekerja dapat memomorsatukan pekerjaan dibandingkan imbalan walaupun imbalan tersebut penting kedudukannya (Hasibuan S.P, 2016:185).

Tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari ketidakhadiran karyawan. Berikut ini daftar presentase ketidakhadiran karyawan PT Simatelex Manufactory Batam selama enam bulan terakhir, sebagai berikut:

Tabel 1.3. Persentase Ketidakhadiran Karyawan

| No | Bulan | Jumlah Karyawan | Persentase Ketidakhadiran |
|----|-----------|-----------------|---------------------------|
| 1 | Juli | 110 | 18,18% |
| 2 | Agustus | 110 | 14,45% |
| 3 | September | 110 | 7,27% |
| 4 | Oktober | 110 | 19,09% |
| 5 | November | 110 | 18,18% |
| 6 | Desember | 110 | 13,63% |

Sumber: PT Simatelex Manufactory Batam

Dari tabel 1.3 terlihat bahwa ketidakhadiran karyawan cukup besar terutama pada bulan Juli dan November (18,18%), Agustus (14,45%), Oktober (19,09%) dan Desember (13,63%). Peneliti berasumsi bahwa hal ini terjadi karena kurangnya perhatian perusahaan terhadap karyawan seperti kegiatan *Fun Day*, pemberian *reward* kepada karyawan yang mencapai prestasi dan minimnya pujian atasan kepada karyawan. Sehingga, hal tersebut membuat semangat karyawan kurang. Selain itu,

rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, menjadi salah satu faktor penyebab kurangnya kepausan kerja karyawan.

Menurut (Maulana, 2017), menyatakan kinerja merupakan pekerjaan yang dihasilkan menurut mutu serta jumlah yang dihasilkan pegawai tertentu untuk menjalankan pekerjaannya berdasarkan apa yang dibebankan pada dirinya. Pekerjaan yang dihasilkan akan disebut berkualitas jika pekerja bisa mendedikasikan pelayanan terbaik untuk konsumen.

Pegawai di PT Simatelex Manufactory Batam dapat diukur kinerjanya berdasarkan cara menyelesaikan pekerjaan mereka dan menjalankan kewajiban mereka dan hal tersebut berkaitan secara lurus dan pasti terhadap kesuksesan yang diraih lembaga. Berdasarkan fakta dari informasi yang dihasilkan yakni kinerja pegawai di PT Simatelex Manufactory Batam tidak optimal disebabkan motivasi bekerja pegawai masih rendah, disiplin yang kurang, serta penghargaan yang kurang serta dan ketepatan hadir karyawan.

Merujuk pada penjabaran problema yang terjadi di lapangan, mengakibatkan penulis tertarik meneliti mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Simatelex Manufactory Batam”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Merujuk pada deskripsi permasalahan sebelumnya, peneliti mengidentifikasi masalah pada riset ini yaitu:

1. Motivasi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya masih rendah serta kecakapan mereka yang tidak profesional.
2. Penggunaan waktu yang tidak optimal.
3. Masih terdapat pegawai yang bolos kerja dan terlambat masuk saat waktu operasional berlangsung.
4. Kurangnya pujian dan *reward* dari atasan kepada karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian berfokus untuk menganalisis problema dalam riset ini, sehingga:

1. Pembatasan riset ini yaitu bagaimana kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi, kedisiplinan, serta kepuasan kerja di PT Simatelex Manufactory Batam.
2. Objek riset dibatasi hanya pada operator line K55 PT Simatelex Manufactory Batam.

1.4. Rumusan Masalah

Penulis menyusun perumusan terkait masalah pada riset ini yaitu:

1. Apakah kinerja pegawai dipengaruhi secara pasti serta signifikan oleh motivasi kerja di PT Simatelex Manufactory Batam?
2. Apakah kinerja pegawai dipengaruhi secara pasti serta signifikan oleh disiplin di PT Simatelex Manufactory Batam?
3. Apakah kinerja pegawai dipengaruhi secara pasti serta signifikan oleh kepuasan di PT Simatelex Manufactory Batam?

4. Apakah kinerja pegawai dipengaruhi secara pasti serta signifikan oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja di PT Simatelex Manufactory Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Riset ini bertujuan diantaranya:

1. Guna melakukan analisis pengaruh motivasi kerja terkait kinerja pegawai PT Simatelex Manufactory Batam.
2. Guna melakukan analisis pengaruh disiplin kerja terkait kinerja pegawai PT Simatelex Manufactory Batam.
3. Guna melakukan analisis pengaruh kepuasan kerja terkait kinerja pegawai PT Simatelex Manufactory Batam
4. Guna melakukan analisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, serta kepuasan kerja terkait kinerja pegawai PT Simatelex Manufactory Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Dilakukannya riset bertujuan guna mengembangkan wawasan yang dimiliki dalam kaitannya dengan motivasi, disiplin serta kepuasan dalam bekerja terkait kinerja pegawai PT Simatelex Manufactory Batam, dan sebagai saran dalam mengembangkan wawasan bagi individu yang memiliki kepentingan pada perusahaan khususnya bagian manajerial PT Simatelex Manufactory Batam.

1.6.2. Manfaat Praktis

Riset ini berfungsi menjadi referensi perusahaan untuk melakukan evaluasi terkait kinerja pegawai di PT Simatelex Manufactory Batam.

1. Untuk Peneliti

Peneliti mengharapkan melalui riset ini, sumbangan pemikiran dapat diberikan untuk pengembangan teori bagi riset di masa mendatang.

2. Untuk Universitas

Dilakukannya riset ini dengan harapan bahwa bisa dijadikan rujukan dalam bagi mahasiswa yang akan melakukan riset yang releva.

3. Bagi Perusahaan

Dilakukannya riset ini dengan harapan bahwa bisa dijadikan rujukan dalam menilai kinerja pegawai yang diukur melalui indikator yang dipakai pada riset ini sehingga lembaga bisa memaksimalkan produksi yang dihasilkan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Definisi Kinerja Karyawan

Merujuk pada (Astria, 2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil bekerja yang dihasilkan yang memiliki keterkaitan erat dengan pelanggan serta perekonomian. Hal ini juga mencakup sikap dan Kinerja karyawan juga mencakup semua kegiatan yang dilakukan seseorang serta pemberian maupun disebut sebagai sikap yang seseorang bisa atur serta memberikan sumbangsih untuk lembaga.

Merujuk pada (Arda, 2017), mengatakan yaitu aktivitas manajerial dalam menilai kualitas kerja pegawai dan mengambil kebijakan bagi perusahaan adalah disebut kinerja.

Merujuk pada (Anam & Rahardja, 2017), menurutnya, kinerja yaitu pekerjaan yang dihasilkan individu yang berlandaskan pada kemampuan, keahlian serta pengalaman yang dimiliki untuk menyelesaikan kewajiban yang diberikan pada dirinya.

Disimpulkan dari definisi yang telah dijabarkan bahwa kinerja diartikan sebagai semua aktivitas yang individu lakukan guna memberikan kontribusi bagi tercapainya tujuan lembaga dengan menggunakan kemampuan, keahlian serta pengalaman disertai adanya penilaian dari atasan.

2.1.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Hal-hal yang bisa mempengaruhi kinerja seseorang berasal dari dalam maupun luar yakni terkait dipengaruhi oleh faktor intrinsik maupun ekstrinsik dari personal yakni cara memimpin, prosedur, kerjasama, kepemimpinan, sistem, tim, berdasarkan situasi, serta permasalahan (Hasibuan, 2018: 70).

1. Aspek individual yang indikatornya yaitu wawasan, kecakapan, keahlian, rasa percaya diri, dorongan serta terkait dengan wawasan, kecakapan, keyakinan, dorongan serta loyalitas masing-masing orang.
2. Aspek kepemimpinan dengan indikator diantaranya mutu manajerial serta pemimpin tim dalam pemberian motivasi, bimbingan serta berkaitan dengan mutu manajerial serta pemimpin kelompok untuk pemberian motivasi, energi, bimbingan serta *support* bagi pekerja.
3. Aspek Tim, yang terkait dengan dorongan dan semangat diberikan dari kolega pada tim yang sama, rasa saling mempercayai antar anggota, kerjasama yang baik serta persaudaraan yang tinggi.
4. Aspek Sistem, terkait dengan prosedur kerja, sarana yang digunakan oleh pekerja dari organisasi, serta budaya kerja di organisasi tersebut.
5. Aspek Situasional, yang berkaitan dengan meliputi dorongan serta dan transformasi kawasan luar dan dalam lembaga.
6. Permasalahan, berhubungan dengan masalah yang terjadi di organisasi baik pada jabatan tertentu, diantara sesama pekerja, maupun dengan kelompok lain.

2.1.1.3. Model Kinerja Karyawan

Merujuk pada (Moeheriono, 2016: 96) disebutkan bahwa penggambaran apa tingkatan kerja yang dilakukan lembaga dalam program yang dijalankan guna mencapai tujuan, target, cita-cita organisasi berdasarkan yang ditetapkan sebelumnya. Penilaian kinerja bukan hanya terkait satu hal, namun sering berkaitan dengan kualitas hasil serta *reward* yang didapatkan, dan hal itu mendapatkan pengaruh juga dari segi kecakapan, kempuan serta mutu individu.

Berdasarkan metode dari partner lawyer yang bisa mempengaruhi kinerja individu merupakan:

1. Pengharapan atas *reward*
2. Motivasi
3. Keahlian
4. Keperluan
5. Pandangan mengenai tugas
6. Upah dari dalam
7. Upah Dari luar
8. Pandangan mengenai prestasi kerja serta *reward*

2.1.1.4. Indikator Karyawan

Peneliti menggunakan Indikator dalam menilai kinerja pegawai seperti yang disusun oleh (Hasibuan, 2018:75) diantaranya adalah:

1. Mutu Hasil Produksi

Tiap pegawai mengetahui serta menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dan mempunyai perilaku baik di wilayah kerja.

2. Kuantitas Hasil Produksi

Berkaitan dengan kemampuan individu merampungkan tugasnya dalam periode tertentu.

3. Waktu Proses yang Tepat

Melakukan pekerjaan dengan berlandaskan pada waktu produksi yang lembaga tentukan.

4. Efektifitas Pegawai

Kecakapan individu dalam memperoleh hasil optimal dan sesuai target yang ditunjukkan.

5. Independensi

Kesiagaan individu saat menghadapi permasalahan tanpa bergantung pada individu lainnya.

2.1.2. Motivasi Kerja

2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Merujuk pada (Simanjuntak & Pebrianti, 2020) disebutkan yaitu motivasi adalah hal yang krusial sebagai pendorong individu melakukan pekerjaan. Agar seorang pegawai bisa melakukan pekerjaan dengan semangat untuk mendapatkan hasil yang berkualitas, dorongan penting dilakukan disebabkan pemimpin

memberikan tugas kepada pekerja agar diselesaikan dengan hasil optimal serta dapat memenuhi target yang ditetapkan.

Merujuk pada (Rivai, 2017: 213), menurutnya yaitu motivasi adalah berbagai perilaku atau unsur-unsur yang bisa memberikan dampak terhadap seseorang guna menggapai apa yang dicita-citakan.

Merujuk pada (Astria, 2018), didefinisikan yaitu motivasi merupakan kegiatan memberikan energi sebagai pendorong yang mengakibatkan meningkatnya daya kerja individu supaya bisa bekerja optimal, melakukankerjasama, efektif serta terkait dengan segala upaya dalam meraih pencapaian.

Berlandaskan uraian tersebut, maka ditarik kesimpulan yaitu motivasi berkaitan dengan pemberian semangat pada individu guna menggapai cita-cita lembaga terkait.

2.1.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Merujuk pada (Siagian, 2016: 210), ada 2 ketegori sebagai penentu motivasi individu yakni:

1. Motivasional, yang asalnya dari diri seseorang tersebut.
2. Pendayagunaan, merupakan unsur yang asalnya dari ekstrinsik seseorang.

Merujuk pada (Riyadi, 2016), ada dua kategori yang dapat memengaruhi motivasi, diantaranya:

1. Aspek yang asalnya dari diri seseorang, yang termasuk diantaranya:
 - a. Pandangan seseorang terhadap individu sendiri
 - b. Kedudukan serta prestasi
 - c. Impian

- d. Keperluan
 - e. Kesenangan dalam bekerja
2. Aspek yang berasal dari eksternal seseorang yaitu:
- a. Variasi serta sifat pekerjaan
 - b. Tim kerja individu
 - c. Keadaan kawasan kerja
 - d. Cara pemberian *reward*.

2.1.2.3. Theory X dan Theory Y dalam Motivasi Kerja

Terdapat dua pendapat menurut Douglass McGregor mengenai manusia diantaranya; negatif ditandai dengan X serta positif ditandai dengan Y. Sesudah melaksanakan pemeriksaan mengenai karyawan serta manajer, maka dirumuskan pendapat-pendapat oleh McGregor mengenai karakteristik individu pada sebuah lembaga yaitu (Simanjuntak & Aini, 2019):

Konsep X (Negatif)

1. Pegawai pada hakikatnya tidak menyukai pekerjaan dan berupaya untuk menghindari diri dari pekerjaan yang dibebankan.
2. Mereka tidak suka akan pekerjaan disebabkan banyak aturan yang wajib dipatuhi serta selalu mendapat kontrol atau yang lebih jauh seperti hukuman apabila tidak menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal.
3. Pekerja selalu mencari alasan agar bisa menjauhi tugas mereka.
4. Pada umumnya pekerja akan mencari keamanan diatas segalanya yang berkaitan dengan tugas serta melakukan dengan semangat rendah.

Konsep sebaliknya Y (Positif) :

1. Pekerja menanggapi pekerjaan merupakan hal yang biasa dan akan selalu ada di manapun, baik dalam keseharian hidup, saat melakukan diskusi ataupun hanya mengobrol.
2. Individu dapat melakukan pelatihan diri serta pengaruh pribadi ketika melaksanakan pekerjaan dengan komitmen.
3. Kecakapan dalam memberikan ketetapan yang profesional akan sampai kepada semua kalangan dalam perusahaan, mulai dari jabatan paling atas atau direksi pada lembaga.

Sehingga disimpulkan bahwa konsep McGregor cenderung memihak pendapat yang baik atau positif mengenai pekerja pada suatu lembaga. Hal-hal yang diperlukan untuk memotivasi diri yaitu:

1. Tercapainya visi serta target yang ditentukan dari diselesaikannya pekerjaan yang bertanggungjawab.
2. Imbalan atas berhasilnya pekerja mencapai target yang ditentukan.
3. Karakteristik dan bagian tugas yang dilaksanakan.
4. Terdapat perkembangan
5. Terdapat pertanggungjawaban
6. Terdapat kebijakan dari otoritas
7. Pengawasan
8. Koneksi antar individu
9. Keadaan pekerjaan

10. Upah
11. Kedudukan
12. Rasa aman dalam bekerja

2.1.2.4. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja yang dipakai peneliti adalah indikator- indikator yang dikembangkan oleh (Rivai, 2017: 85) yang meliputi antara:

1. Pertanggungjawaban tugas

Terkait dengan apa yang wajib diselesaikan serta dilaksanakan oleh pekerja di lokasi kerja.

2. Pencapaian kerja

Target yang diraih oleh pegawai dalam penyelesaian kewajiban mereka dengan baik dan berkualitas.

3. Antusiasme kerja

Kemauan seorang individu untuk menyelesaikan tugas secara tekun dan ulet yang pada akhirnya menimbulkan kualitas kerja yang optimal.

4. Kecakapan

Keahlian individu yang menerapkan penggunaan gagasan atau kreasi dalam menyelesaikan suatu hal yang dapat melahirkan karya yang bernilai.

5. Target yang dicapai

Upaya individu mencapai target yang ditentukan serta sebagai ukuran kualitas kerja lembaga.

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Merujuk pada (Anggrainy et al., 2017) kedisiplin merupakan kepatuhan yang benar-benar disertai rasa sadar dalam melaksanakan pekerjaan dan bersikap yang pantas dalam kelompok sosial. Disamping itu kerja didefinisikan sebagai aktivitas yang tujuannya adalah memperoleh imbalan. Merujuk pada definisi tersebut dapat diambil kesimpulan yaitu kedisiplinan dalam bekerja merupakan kesadaran individu untuk untuk berlaku taat atas kewajiban yang diberikan padanya serta terkait cara bertindak dalam lingkungan sosial.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut (Setiyawan, 2016: 101), terdapat lima kategori yang menentukan evaluasi kedisiplinan kerja kepada seseorang yakni:

1. Mutu sikap disiplin seseorang, yang berkaitan dengan ketepatan waktu dalam bekerja, memanfaatkan waktu dalam melaksanakan kewajiban kerja, serta untuk mengembangkan keahlian yang dimiliki.
2. Jumlah tugas yang diberikan terkait dengan jumlah yang dihasilkan atau keikutsertaan individu.
3. Imbalan yang dibutuhkan seperti bimbingan, evaluasi atau nasihat.
4. Jarak tempat kerja dengan tempat menetap.
5. Perlindungan yang terkait dengan mematuhi peraturan serta berusaha mencegah dijatuhkannya sanksi pada dirinya dengan melakukan tindakan sesuai aturan.

2.1.3.3. Parameter Disiplin Kerja

Merujuk pada (Hasibuan, 2016: 190) dalam mengukur tingkat disiplin individu, bisa diukur dari hal-hal berikut ini:

1. Target dan kecakapan
2. Contoh dari pemimpin
3. Imbalan
4. Kesamarataan
5. Sertifikat
6. Sanksi atas pelanggaran
7. Sikap tegas
8. Relasi antar manusia

2.1.3.4. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja yang dipakai peneliti adalah indikator- indikator yang dikembangkan oleh (Wairooy, 2017) yang meliputi antara lain:

1. Kepatuhan waktu

Perilaku yang menggambarkan kepatuhan seseorang terkait waktu bekerja yang terkait dengan datang tepat waktu, patuh terhadap aturan, menjalankan kewajiban dengan tepat.

2. Menaati aturan

Upaya untuk patuh terhadap hukum yang berlaku atau etika yang lembaga tentukan.

3. Pertanggungjawaban

Pemahaman individu akan tugas yang harus dilaksanakan di lokasi kerja.

2.1.4. Kepuasan Kerja

2.1.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kesetiaan dan kenyamanan yang tinggi dari karyawan didapatkan apabila mereka mendapatkan rasa puas saat bekerja berdasarkan target yang ditetapkan. Merujuk pada (Robbins, 2016: 78) rasa puas berkaitan dengan perilaku seorang individu yang mengindikasikan selisih imbalan yang harus didapatkan dibandingkan tugas yang dibebankan kepada mereka.

Menurut (Sari & Hadijah, 2016) penting untuk diperhatikan mengenai rasa puas pegawai karena krusial kedudukannya, serta memberikan dampak yang besar untuk keperluan seseorang, korporasi maupun sosial mereka.

Hal tersebut juga berkaitan dengan perasaan individu yang muncul ketika menganggap pekerjaan yang mereka selesaikan berbanding lurus dengan kewajiban yang dibebankan untuk mereka (T. S. Siagian & Khair, 2018).

Merujuk pada ketentuan definisi tersebut dapat diambil kesimpulan yaitu kepuasan bekerja merupakan sikap maupun perasaan seseorang yang timbul karenanya adanya suatu hal pekerjaan yang dicapai dan mendapatkan penghargaan atas hasil pekerjaan tersebut.

2.1.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Sekartini, 2016) yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan
2. Perbedaan
3. Pencapaian nilai
4. Keadilan
5. Komponen genetik

Selain itu, penyebab kepuasan kerja, ada juga faktor penentu kepuasan kerja yang diungkapkan oleh (Arda, 2017), diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Tugas yang dibebankan
2. Hubungan dengan pimpinan
3. Kolega
4. Kenaikan jabatan
5. Imbalan

2.1.4.3. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja yang dipakai peneliti adalah indikator- indikator yang dikembangkan oleh (Hasibuan S.P, 2016: 202) yang meliputi antara lain:

1. Kepuasan terhadap gaji, yaitu senang atau tidak senang pegawai akan gaji yang diterima.
2. Kepuasan dengan promosi, yaitu sikap senang atau tidak senang pegawai akan promosi yang dilakukan perusahaan.
3. Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu sikap senang atau tidak senang pegawai akan dukungan dari rekan kerjanya.

4. Kepuasan terhadap supervisor, yaitu sikap senang atau tidak senang pegawai akan perlakuan dari pimpinan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Riset yang dilakukan oleh (Malau & Wasiman, 2018) mengenai Pengaruh Imbalan serta Motivasi Terkait Kinerja Pegawai di PT Yeakin Plastic Industry Batam. Diindikasikan yaitu Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Imbalan serta Motivasi dengan positif signifikan di PT Yeakin Plastic Industry Batam, diperoleh perhitungan nilai f yaitu 144,882 serta angka f tabel bagi 124 individu yaitu 3,0718 maka $144,882 > 3,0718$.

Riset yang dirampungkan oleh (Novisagita & Wangdra, 2018) mengenai Pengaruh Kedisiplin Kerja, Training, serta Komunikasi Terkait Kinerja Pegawai di PT PCI Elektronik Internasional. Hasilnya dapat disimpulkan yaitu kedisiplinan berdampak positif terkait hasil kerja yang dilakukan. Pemberian Training juga berdampak baik, dan bisa mengembangkan kualitas kerja jika dilakukan secara konsisten. Begitu juga dengan Komunikasi yang berdampak baik terhadap kinerja pegawai, jika dilakukan komunikasi yang jelas diantara atasan dan bawahan pekerjaan akan optimal karena bawahan dapat mengetahui kewajiban mereka dengan jelas.

Penelitian (Bagaskara & Rahardja, 2018) yang berjudul Pengaruh Dorongan Kerja, Kedisiplinan Kerja Serta Kepuasan Kerja Terkait Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta). Kesimpulan Hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja

karyawan diterima. Angka indeks untuk variabel kepuasan kerja sebesar 55,7 tergolong dalam kategori tinggi. Dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatnya kepuasan kerja karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Riset dari (Simanjuntak & Pebrianti, 2020) mengenai Pengaruh Imbalan, dorongan serta Kedisiplinan Kerja Terkait Pegawai di PT. UT Quality Indonesia. Disimpulkan bahwa pengujian F mengindikasikan yaitu kinerja pegawai dipengaruhi oleh imbalan, dorongan serta kedisiplinan kerja yang signifikan dengan praduga pertama yang menyatakan kinerja pegawai dipengaruhi oleh insentif, sedangkan praduga kedua yaitu motivasi berdampak signifikan terkait kinerja pegawai. Dan secara bersamaan variabel bebas tersebut berdampak pada variabel terikat di PT. UT Quality Indonesia.

Penelitian (Padila et al., 2021) yang berjudul Dampak Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja serta Kedisiplin Kerja Terkait Kinerja Pegawai Pada PT. Zam-zam Utama Makassar (Biro Perjalanan Wisata). Kesimpulan Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan nilai t hitung = 5.053 > t tabel = 1,989 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat α = 5%. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. Zam Zam Makassar. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor PT. Zam Zam Makassar terbukti (H_1 terima).

Penelitian (Darmawangsa & Suriyanti, 2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar”. Kesimpulan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. Meningkatnya rasa puas para pekerja akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai juga.

Riset yang dilakukan (Arda, 2017) mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja serta Kedisiplin Kerja terkait Kinerja Pegawai Di Bank BRI Cabang Putri Hijau Kota Medan. Disimpulkan pada riset ini yaitu kepuasan kerja berdampak secara pasti serta signifikan terkait kinerja pegawai kedisiplinan juga memiliki dampak yang sama, dan dengan bersama-sama diantara kedua variabel bebas itu berdampak pada kinerja pegawai dengan positif di Bank BRI Cabang Putri Hijau Kota Medan. Kedisiplinan pegawai memberikan pengaruh paling besar terkait kepuasan kerja. Didapatkan angka R kuadrat yaitu 0,162 menunjukkan sebesar 16,2% variabel kinerja mampu dideskripsikan oleh kepuasan kerja serta kedisiplinan pegawai yaitu 83,8% mampu dideskripsikan oleh jenis variabel lain yang tidak diteliti.

Riset yang dilakukan (Kartinah et al., 2021) yang berjudul “Pengaruh Kemampuan, Motivasi, Disiplin, dan Pekerjaan Kepuasan atas Kinerja Karyawan Studi Empiris pada PT. Sung Chang Indonesia”. Kesimpulan kemampuan, motivasi, kerja disiplin, dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

| Nama Peneliti dan Tahun Penelitian | Judul Penelitian | Alat Analisis | Hasil Penelitian |
|------------------------------------|---|---------------------------|---|
| (Malau & Wasiman, 2018) | Pengaruh Imbalan serta Motivasi Terkait Kinerja Pegawai di PT Yeakin Plastic Industry Batam | Analisa Regresi Berganda | Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Imbalan serta Motivasi secara bersamaan dengan positif signifikan di PT Yeakin Plastic Industry Batam |
| (Novisagita & Wangdra, 2018) | Mengenai Pengaruh Kedisiplin Kerja, Training, serta Komunikasi Terkait Kinerja Pegawai di PT PCI Elektronik Internasional | Analisa Regresi Berganda | Penelitian mengindikasikan yaitu Kedisiplin kerja mempunyai efek positif serta pasti terkait kinerja. |
| (Bagaskara & Rahardja, 2018) | Pengaruh Dorongan Kerja, Kedisiplinan Kerja Serta Kepuasan Kerja Terkait Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta) | Analisis Regresi Berganda | Riset ini mengindikasikan yaitu Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepuasan kerja secara positif |
| (Simanjuntak & Pebrianti, 2020) | Pengaruh Imbalan, dorongan serta Kedisiplinan Kerja Terkait Pegawai di PT. UT Quali Indonesia | Analisis Regresi Berganda | Riset ini mengindikasikan yaitu kinerja pegawai dipengaruhi oleh insentif, motivasi serta kedisiplinan kerja dengan signifikan. |
| (Padila et al., 2021) | Dampak Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja serta Kedisiplin Kerja Terkait Kinerja Pegawai Pada PT. Zam-zam Utama Makassar (Biro Perjalanan Wisata) | Analisa Regresi Berganda | Riset ini mengindikasikan yaitu secara perhitungan statistik kinerja pegawai dipengaruhi kepuasan kerja secara pasti serta signifikan terkait kinerja pegawai di Kantor PT. Zam Zam Makassar. |
| (Darmawangsa & Suriyanti, 2021) | Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar | Analisis Regresi Berganda | Riset ini mengindikasikan yaitu kinerja pegawai dipengaruhi Kepuasan kerja secara pasti serta signifikan terkait Kinerja pegawai di PT Industri Kapal Indonesia (Persero) |
| (Arda, 2017) | Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terkait Kinerja Pegawai di Bank BRI Cabang Putri Hijau Medan | Analisa Regresi Berganda | Kepuasan kerja berdampak secara pasti serta signifikan terkait kinerja pegawai kedisiplinan juga memiliki dampak yang sama, dan dengan bersama-sama diantara kedua variabel bebas itu berdampak pada kinerja pegawai dengan positif di Bank BRI Cabang Putri Hijau Kota Medan. Kedisiplinan pegawai memberikan pengaruh paling besar terkait kepuasan kerja pegawai |
| (Theo et al., 2021) | Pengaruh Disiplin, Motivasi Kerja, Beban Kerja terkait | <i>Path Analysis</i> | Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja dengan |

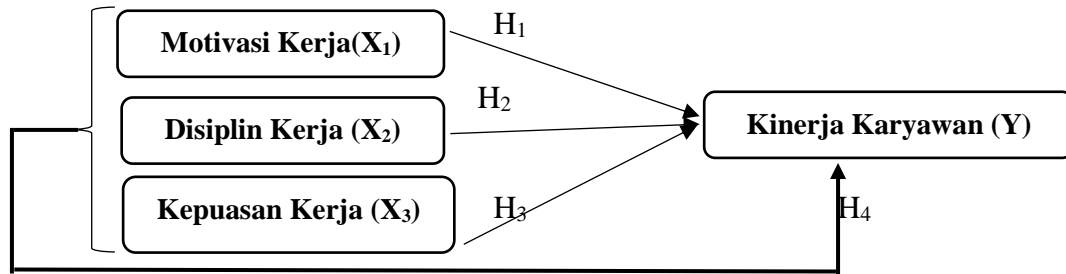
| | | | |
|--|---|---------------------------|--|
| | Kinerja Pegawai melewati Kepuasan dalam bekerja | | sebagian dapat memediasi dampak kedisiplinan, motivasi serta beban terkait kinerja pekerja. |
| (Kartinah et al., 2021) <i>Scopus</i> | Pengaruh Kemampuan, Motivasi, Disiplin, dan Pekerjaan Kepuasan atas Kinerja Karyawan Studi Empiris pada PT. Sung Chang Indonesia) | Analisis Regresi Berganda | Riset ini menunjukkan yaitu kemampuan, motivasi, kerja disiplin, serta kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai dnegan pasti serta signifikan |

2.3. Kerangka Pemikiran

Merujuk pada (Sugiyono, 2018: 45), dijelaskan bahwa metode kerangka pemikiran adalah merupakan hubungan kesinambungan diantara variabel yang tentang hubungan antara variabel yang dirancang berdasarkan konsep yang diuraikan. Jenis variabel terbagi dalam dua ketagori yaitu variabel bebas dan terikat atau disebut juga variabel X serta Y. Dikatakan sebagai variabel independen karena bisa memberikan dampak atau sebagai penyebab perubahan variabel lain. Dan variabel terikat merupakan yang diberikan efek oleh variabel lain (Sugiyono, 2018: 59).

Motivasi, disiplin dan kepuasan kerja adalah variabel bebas yang mampu memengaruhi kinerja pegawai. Tiap-tiap variabel bebas dapat saling memberikan pengaruh secara sebagian maupun bersamaan terkait variabel dependen.

Berikut peneliti tampilkan kerangka acuan yang dijadikan pedoman untuk diteliti yaitu digambarkan pada bagan berikut ini:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

Ketentuan:

H₁ : Kinerja pegawai dipengaruhi parsial oleh motivasi kerja

H₂ : Kinerja pegawai dipengaruhi parsial oleh kedisiplinan kerja.

H₃ : Kinerja pegawai dipengaruhi parsial oleh kepuasan kerja.

H₄ : Kinerja pegawai dipengaruhi simultan oleh motivasi, kedisiplinan, serta kepuasan kerja.

2.4. Hipotesis

Merujuk pendapat, (Sugiyono, 2018: 93), hipotesa riset ialah simpulan kontemporer mengenai perumusan problema, dalam hal *research* pernah disusun pada model deskripsi pertanyaan. Disebut kontemporer dikarenakan hipotesa yang disusun berlandaskan pada teori yang sesuai dengan apa yang diteliti, namun belum menemukan fakta yang sesungguhnya terjadi di lapangan saat pengumpulan informasi riset. Sehingga hipotesisa disebut praduga, yang pada penelitian ini disusun sebagai berikut:

- H₁ : Diasumsikan kinerja pegawai dipengaruhi secara pasti serta signifikan oleh motivasi kerja di PT Simatelex Manufactory Batam.
- H₂ : Diasumsikan kinerja pegawai dipengaruhi secara pasti serta signifikan oleh kedisiplinan kerja di PT Simatelex Manufactory Batam.
- H₃ : Diasumsikan kinerja pegawai dipengaruhi secara pasti serta signifikan oleh kepuasan kerja di PT Simatelex Manufactory Batam.
- H₄ : Diasumsikan kinerja pegawai dipengaruhi secara pasti serta signifikan oleh motivasi, kedisiplinan serta kepuasan kerja secara bersamaan di PT Simatelex Manufactory Batam.

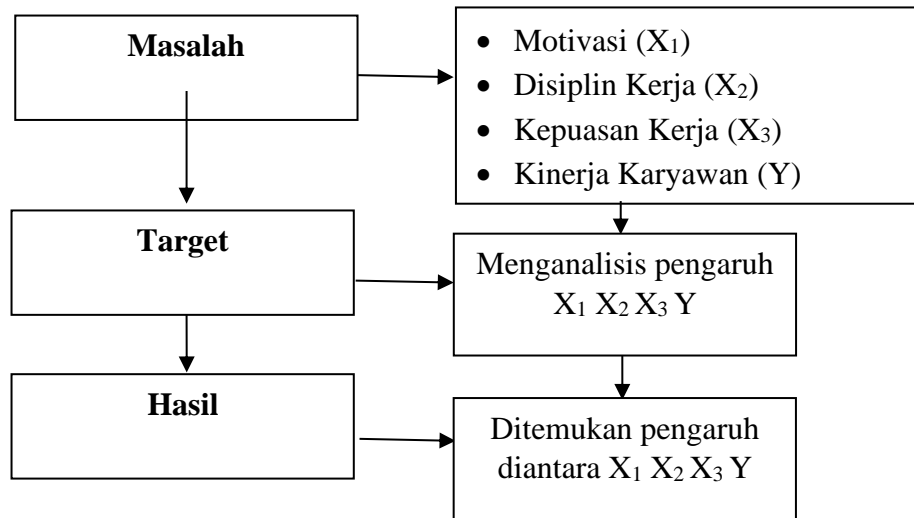


BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Riset ini menggunakan jenis studi kausalitas, dimana desain yang disusun oleh penulis memungkinkan terdapatnya keterkaitan diantara variabel tersebut (Sanusi, 2018: 14) riset ini dilaksanakan guna melakukan uji pengaruh dari keseluruhan variabel bebas tersebut, yakni *training*, masa kerja serta kualitas kerja terhadap variabel terikat, yakni kinerja pegawai PT Simatelex Manufactory Batam. Kerangka riset dapat dijabarkan melalui skema dibawah ini:



Gambar 3.1. Desain Penelitian

3.2. Sifat Penelitian

Penelitian ini menggunakan model deskriptif kuantitatif, dalam artian bahwa tujuannya untuk menguji hipotesa. Dalam menjalankan proses pencarian atas fakta, penelitian ini berupaya memberikan angket/kuisisioner yang tepat dan benar terhadap

data untuk membuat deskripsi, gambaran secara sistematis dan juga fakta mengenai persoalan yang diteliti.

3.3. Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1. Lokasi Penelitian

Dilaksanakannya riset tersebut terjadi pada PT Simatelex Manufactory Batam yang berlokasi Batamindo Industry Park, Jl. Beringin, Muka Kuning, Kecamatan Nongsa, Kota Batam, Kepulauan Riau 29432.

3.3.2. Periode Penelitian

Dilaksanakannya riset ini akan terjadi pada PT Simatelex Manufactory Batam. Penelitian ini dilaksanakan pada periode Maret – Juli 2021.

Tabel 3.1. Jadwal Penelitian

| Kegiatan | Jadwal Penelitian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|-------------------|---|---|---|---|-------|---|---|---|-----|---|---|---|---|------|---|---|---|---|------|---|---|---|
| | Maret | | | | | April | | | | Mei | | | | | Juni | | | | | Juli | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Perumusan Judul | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pembuatan Kuisisioner | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Penyebaran Data | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pengolahan Data | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Kesimpulan dan Saran | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Merujuk pada (Sugiyono, 2018: 61) populasi yakni, bagian yang secara umum dirincikan dari objek dan subjek yang memiliki mutu yang baik dimana peneliti

menggunakannya sebagai bahan untuk dianalisis, selanjutnya diambil keputusannya. 100 responden sebagai populasi pada riset ini.

3.4.2. Sampel

Merujuk pada pendapat dari (Riduwan, 2018: 10) Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik maupun kondisi yang akan dilakukan penelitian. Diterapkan metode sampel jenuh pada riset ini. Pendapat (Riduwan, 2018: 16) bahwa tehnik sampling sensus adalah tehnik dalam memilih sampel yaitu dengan menerapkan keseluruhan populasi menjadi sampel riset ini. Keseluruhan populasi berpeluang rata untuk dipilih sebagai sampel. Riset ini menggunakan sebanyak 110 individu sebagai sampel.

3.5. Sumber Data

3.5.1. Sumber Data Primer

Riset ini mendapatkan data utama yang bersumber dan diperoleh dari lokasi riset dengan langsung, yaitu pendistribusian kuisisioner kepada karyawan di PT Simatelex Manufactory Batam.

3.5.2. Sumber Data Sekunder

Untuk menguatkan informasi yang diperoleh, maka peneliti menggunakan data pendukung yang didapatkan melalui buku-buku, arsip, dokumen atau karya ilmiah yang relevan dengan riset.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan informasi yang digunakan adalah kuesioner. Metode dalam mengumpulkan informasi dilaksanakan melalui pemberian pertanyaan yang ditulis untuk para responden yang akan mereka jawab (Sugiyono, 2018: 148). Bentuk dari kuisisioner bisa berbentuk kalimat tanya maupun pernyataan yang diberikan kepada responden sehingga didapatkan informasi yang penting bagi penelitian.

Pada riset ini menerapkan pengukuran Likert sebagai alat untuk menghitung poin jawaban responden (Siregar, 2016:25) menyatakan bahwa pengukuran ini dimanfaatkan dalam menganalisis perilaku, persepsi mengenai peristiwa atau objek yang akan diteliti

Tabel 3.1. Skala *Likert* Pada Teknik Pengumpulan Data

| No | Keterangan | Skor |
|-----------|---------------------------|-------------|
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2 | Setuju (S) | 4 |
| 3 | Ragu-Ragu (RR) | 3 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber: Siregar (2016: 26)

3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Merujuk pada (Sugiyono, 2018: 23) dinyatakan variabel riset merupakan penelitian adalah suatu ciri atau karakter individu maupun aktivitas yang bervariasi dimana peneliti gunakan guna mempelajari serta disimpulkan. Terdapat dua jenis variabel pada riset ini diantaranya:

3.7.1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Jenis variabel ini merupakan pihak yang memberikan pengaruh ataupun sebagai penyebab berubahnya atau terjadinya variabel terikat (Sugiyono, 2018: 14). Riset ini menggunakan variabel independen yakni motivasi (X_1), kedisiplinan (X_2), serta kepuasan kerja (X_3).

Tabel 3.2. Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja

| Variabel | Pengertian | Indikator | Skala |
|--------------------------|--|--|---------------|
| Motivasi Kerja (X_1) | (Rivai, 2017: 85), kumpulan perilaku serta unsur yang bisa memberikan dampak pada individu dalam hal meraih target yang telah ditentukan disebut sebagai motivasi. | 1. Tanggung Jawab 2. Prestasi Kerja 3. Semangat Kerja 4. Keterampilan 5. Tujuan | <i>Likert</i> |
| Disiplin Kerja (X_2) | (Wairooy, 2017) kepatuhan atau kemauan yang individu laksanakan tanpa paksaan saat melaksanakan kewajiban pada lembaga tempat bekerja disebut sebagai kedisiplinan kerja | 1. Tepat waktu 2. Taat pada Peraturan 3. Tanggung jawab | <i>Likert</i> |
| Kepuasan Kerja (X_3) | (Hasibuan S.P, 2016: 202) kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan seseorang yang timbul karenanya adanya suatu hal pekerjaan yang dicapai dan mendapatkan penghargaan atas hasil pekerjaan tersebut. | 1. Kepuasan terhadap gaji 2. Kepuasan terhadap Promosi 3. Kepuasan terhadap rekan kerja 4. Kepuasan terhadap supervisor | <i>Likert</i> |

3.7.2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Merujuk pada (Sugiyono, 2018: 14) dinyatakan bahwa variabel terikat merupakan bagian yang diberikan pengaruh dari variabel lain. Keadaan variabel ini

mendapatkan pengaruh dari variabel bebas, yang selanjutnya dianalisis pada riset ini yaitu kinerja pegawai (Y).

Tabel 3.3. Kinerja Karyawan

| Variabel | Pengertian | Indikator | Skala |
|----------------------|---|---|---------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | (Hasibuan, 2018:75) semua aktivitas yang individu laksanakan dengan maksud menggapai visi yang ditentukan dengan berlandaskan pada kemampuan, keilmuan, pengalaman, disertai penilaian dari pihak manajerial disebut sebagai kinerja. | 1. Kualitas Produk 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas Karyawan 5. Kemandirian | <i>Likert</i> |

3.8. Metode Analisis Data

3.8.1. Uji Validitas Instrumen

Alat pengukuran yang tepat bisa menghasilkan pengujian yang akurat, ada akurasi diantara instrumen dengan data yang diukur. Disebutkan bahwa validitas merupakan perhitungan apa yang akan dihitung (Lubis, 2016:79). Pengujiannya dilakukan dengan menerapkan model Pearson. Selanjutnya dilakukan perbandingan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} disertai signifikansi sebesar 5% apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dinyatakan akurat.

3.8.2. Uji Reliabilitas

Merujuk pada (Sujarweni, 2017:192) pengujian ini adalah parameter mengenai kesetimbangan atau kestabilan jawaban respon yang berhubungan dengan pertanyaan yang mempunyai keterkaitan dengan masalah yang diteliti.

Persyaratan suatu alat penelitian disebut stabil dengan pengukuran ini, jika angka reliabilitas (r_{xx}) $> 0,6$. Guna mempermudah menghitung hasil, peneliti menerapkan aplikasi *SPSS versi 25* untuk perhitungannya.

3.8.3. Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1. Uji Normalitas

Pengujian ini berkaitan dengan normal atau tidaknya penyebaran data yang dihasilkan. Tujuannya adalah menganalisis data apakah normal atau abnormal. Disebut normal apabila data tersebut berdasarkan kriteria kenormalan (Siregar, 2016: 422). Pengujiannya menerapkan metode dari *Kolmogorov Smirnov* yang bertujuan menganalisis cara data terdistribusi, apabila hasilnya data terdistribusi dengan normal, maka peneliti akan menggunakan metode parametris, jika sebaliknya yang terjadi maka diterapkan non parametris untuk pengukurannya. Persyaratan yang ditentukan dalam mengetahui kenormalan data yaitu:

1. Derajat kesalahan sebesar $\alpha = 5\%$ (0,05)

2. Persyaratan uji:

Apabila kemungkinan bernilai (sig.) $\geq 0,05$, distribusinya normal.

Apabila kemungkinan bernilai (sig.) $< 0,05$, distribusinya normal.

3.8.3.2. Uji Multikolinearitas

Tujuan pengujian ini yaitu mengetahui pada suatu model pengujian apakah terdapat variabel independen yang saling berkaitan erat atau tidak (Supranto,

2017:280). Hasil yang diharapkan yaitu tidak terdapat problema multikolinearitas pada hasil uji. Guna menganalisis masalah ini, dilakukan dengan menganalisis skor toleransi dan yang berlawanan yakni Faktor Inflasi Varians (VIF). Kriteria yang dipakai yaitu multikolinearitas terjadi apabila angka toleransi dibawah 0,10 sebanding dengan angka VIF diatas 10.

Guna memudahkan penganalisaan, penulis menerapkan SPSS versi 25 sebagai alat bantu perhitungannya. Dengan ketentuan berikut ini:

1. Apabila skor VIF dibawah 10 atau nilai toleransinya diatas 0.1, dinyatakan multikolinearitas tidak terjadi.
2. Apabila skor VIF diatas 10 atau nilai toleransinya dibawah 0,1, dinyatakan bahwa multikolinearitas terjadi.

3.8.3.3. Uji Heteroskesastisitas

Berlandaskan pendapat (Priyatno, 2017:78), dinyatakan bahwa heteroskedastisitas merupakan kondisi terdapatnya nilai sisa yang tidak sama pada seluruh pengamatan yang dilakukan. Pengujian ini bertujuan menganalisis terdapatnya jenis pertidaksamaan pada hasil sisa, syarat yang harus dipenuhi yaitu permasalahan mengenai heteroskedastiistas tidak terjadi.

3.8.4. Uji Pengaruh

3.8.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Penganalisisaan ini berkaitan dengan hubungan linieritas dua ataupun lebih dalam variabel yang kaitannya dengan variabel Y. Cara ini dilakukan guna melakukan prediksi angka variabel terikat apabila terjadi perubahan pada variabel bebas serta menganalisis arah keterkaitan diantara kedua jenis variabel yang berbeda tersebut. (Priyatno, 2017: 45).

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + E$$

Ketentuannya:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

$b_1, b_2, b_3 \dots b_n$ = Koefisien regresi

$X_1, X_2, X_3 \dots X_n$ = Variabel bebas

3.8.4.2. Analisis Determinasi (R^2)

Guna mengetahui bagaimana variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas apabila secara serentak yaitu menggunakan analisis determinasi ini. Hasil uji ini mengindikasikan besaran persentase variable bebas yang bisa menggambarkan variabel terikat. Apabila angka r adalah 0, diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh sedikitpun diantara kedua jenis variabel yang digunakan, atau tidak dapat menjelaskan variabel terikat sama sekali. Namun jika angka r adalah 1, diketahui

bahwa pengaruh yang sempurna diberikan oleh variabel bebas, atau variasinya dapat menggambarkan variabel terikat secara penuh (Priyatno, 2017: 66).

3.9. Uji Hipotesis

3.9.1. Uji Koefisien Secara Parsial (Uji t)

Tujuan pengujiannya yaitu melakukan analisis pada model apakah variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dengan sebagian secara signifikan. Kriteria yang digunakan adalah melakukan perbandingan angka t tabel dan t hitung yaitu :

1. Jika skor sig. diatas 0,05 dinyatakan H_a tidak disetujui
2. Jika skor sig. Dibawah 0,05 dinyatakan H_a disetujui
3. Jika t tabel > t hitung dinyatakan H_a tidak disetujui
4. Jika t tabel < t hitung dinyatakan H_a disetujui

3.9.2. Uji Koefisien Secara Bersama-sama (Uji F)

Pengujian dilakukan guna menganalisis pada variabel bebas apakah memberi pengaruh pada variabel terikat secara bersama. Kriterianya adalah didapatkan dengan melihat perbandingan angka F tabel dan F hitung. Jika menggunakan derajat penerimaan sebesar 5% yaitu:

1. Apabila angka $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, berarti H_0 disetujui yang berarti tidak signifikan.
2. Apabila angka $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti H_0 disetujui yang berarti signifikan.

