

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT DIRGA
SATRIA PRATAMA**

SKRIPSI



**Oleh:
Delvin Loy
180910195**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FALKUTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022**

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT DIRGA
SATRIA PRATAMA**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Delvin Loy
180910195**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FALKUTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Delvin Loy
NPM : 180910195
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT DIRGA SATRIA PRATAMA

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan 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 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, 15 Januari 2022



Delvin Loy

180910195

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT DIRGA
SATRIA PRATAMA**

SKRIPSI

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

Oleh:

**Delvin Loy
180910195**

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

Batam, 15 Januari 2022



**M. Khoiri, S.Pd., M.Pd.
Pembimbing**

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Dirga Satria Pratama. Penelitian ini adalah Penelitian Kuantitatif dan data didapatkan melalui penyebaran kuisisioner. Populasi dari penelitian ini adalah total keseluruhan karyawan. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 110 orang. Maka kuisisioner yang disebar oleh peneliti kepada responden sebanyak 110 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik sampling jenuh yaitu sampel diambil secara keseluruhan terdapat di populasi. Data primer yang dikumpulkan dari hasil kuisisioner yang disebar. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh positif sebesar 0.421 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 5.395 > t_{tabel} 1.98238$ terhadap variabel kinerja karyawan di PT Dirga Satria Pratama. Variabel keselamatan kerja berpengaruh positif sebesar 0.349 dan signifikansi $0,0000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 5.182 > t_{tabel} 1.98238$ terhadap variabel kinerja karyawan di PT Dirga Satria Pratama. Variabel disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT Dirga Satria Pratama dengan signifikansi adalah $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} 101.721 > t_{tabel} 3.08$.

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study was conducted determine the effect of discipline and work motivation on employee performance at PT Dirga Satria Pratama. This research is a quantitative study and data obtained through questionnaires. Population this study is total number of employees . The number samples this study were 110 people. The questionnaire distributed by researchers to respondents was 110 respondents. Data collection technique used is saturated sampling technique the sample taken a whole in the population. Primary data collected from questionnaire result distributed. Result in this study indicate the disciplined variable has positive effect of 0.421 and significance of $0,000 < 0,05$ and t_{count} has value $5.395 > t_{table} 1.98238$ on employee performance variables at PT Dirga Satria Pratama. Work motivation variable has positive effect of 0.349 and significance of $0,000 < 0,05$ and t_{count} value of $5.182 > t_{table} 1.98238$ on employee performance variables at PT Dirga Satria Pratama. The disciplinary and work motivation variables together have positive and significant effect on employee performance variables at PT Dirga Satria Pratama and significance of $0,000 < 0,05$ and $F_{count} 101.721 > t_{table} 3.08$.

Keyword: *Discipline, Work Motivation Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Namo Buddhaya penulis ucapkan kehadiran Sang Buddha yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir 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 sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan 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. Ibu Hikmah, S.E., M.SI. selaku Pembimbing Akademik Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Bapak M. Khoiri, S.Pd., M.Pd. selaku Pembimbing Skripsi Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
6. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
7. Kedua orang tua serta keluarga penulis yang selalu mendukung dan memberikan motivasi;
8. Teman-teman seperjuangan Universitas Putera Batam yang memberikan masukan serta motivasi dalam penyusunan skripsi.

Semoga Tuhan yang Maha Kuasa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Sadhu Sadhu Sadhu.

Batam, 15 Januari 2022

Delvin Loy

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN SAMPUL JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	i
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR RUMUS	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	9
1.3 Pembatasan Masalah.....	10
1.4 Rumusan Masalah.....	10
1.5 Tujuan Penelitian	10
1.6 Manfaat Penelitian.....	11
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	11
1.6.2 Manfaat Praktisis	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Teori Dasar	12
2.1.1 Disiplin	12
2.1.1.1 Pengertian Disiplin.....	12
2.1.1.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja.....	13
2.1.1.3 Konsep Disiplin	13
2.1.1.4 Indikator Disiplin	14
2.1.2 Motivasi	15
2.1.2.1 Pengertian Motivasi	15
2.1.2.2 Tujuan Motivasi	16

2.1.2.3	Proses Motivasi	16
2.1.2.4	Indikator Motivasi.....	18
2.1.3	Kinerja Karyawan	18
2.1.3.1	Pengertian Kinerja Karyawan	18
2.1.3.2	Faktor-Faktor Kinerja Karyawan.....	19
2.1.3.3	Faktor – Faktor Kendala Kinerja Karyawan.....	19
2.1.3.4	Indikator Kinerja Karyawan.....	20
2.2	Penelitian Terdahulu	20
2.3	Kerangka Pemikiran.....	25
2.3.1.	Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan	25
2.3.2.	Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	26
2.4	Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN		28
3.1	Jenis Penelitian.....	28
3.2	Operational Variabel.....	28
3.2.1	Variabel Independen	28
3.2.1.1	Disiplin.....	28
3.2.1.2	Motivasi	29
3.2.2	Variabel Dependen.....	29
3.2.2.1	Kinerja Karyawan	30
3.3.1	Populasi.....	31
3.3.2	Sampel.....	31
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.4.1	Jenis dan sumber data	32
3.4.1.1	Data Primer	32
3.4.1.2	Data Sekunder.....	32
3.4.2	Metode Pengumpulan Data.....	32
3.5	Metode Analisis Data.....	33
3.5.1	Analisis Deskriptif	33
3.5.2	Uji Kualitas Data.....	33
3.5.2.1	Uji Validitas	33
3.5.2.2	Uji Reliabilitas	35
3.5.3	Uji Asumsi Klasik.....	35
3.5.3.1	Uji Normalitas.....	36

3.5.3.2	Uji Multikolinearitas	37
3.5.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	38
3.5.4	Uji Pengaruh	38
3.5.4.1	Uji Regresi Linear Berganda.....	38
3.5.4.2	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	39
3.6	Uji Hipotesis	40
3.6.1	Uji t (Uji Parsial).....	40
3.6.2	Uji F (Uji Silmutan)	42
3.7	Lokasi Penelitian.....	43
3.7.1	Jadwal penelitian.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		44
4.1	Hasil Penelitian	44
4.1.1	Deskripsi Responden	44
4.1.1.1	Profile berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
4.1.1.2	Profile berdasarkan Usia	45
4.1.1.3	Profile berdasarkan Status.....	46
4.1.1.4	Profile berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
4.1.2	Hasil Analisis Deskriptif	49
4.1.2.1	Disiplin.....	49
4.1.2.2	Motivasi Kerja	50
4.1.2.3	Kinerja Karyawan	52
4.1.3	Hasil Uji Kualitas Data	53
4.1.3.1	Hasil Uji Validitas.....	53
4.1.3.2	Hasil Uji Reliabilitas	54
4.1.4	Hasil Uji Asumsi Klasik	55
4.1.4.1	Hasil Uji Normalitas	55
4.1.4.2	Hasil Uji Multikolinearitas	57
4.1.4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	58
4.1.5	Uji Pengaruh	58
4.1.5.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	58
4.1.6	Uji Hipotesis	60
4.1.6.1	Uji t (Uji Parsial).....	60
4.1.6.2	Uji F (Uji Simultan)	60

4.1.6.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	61
4.2 Pembahasan.....	62
4.2.1 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Dirga Satria Pratama	62
4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Dirga Satria Pratama	62
4.2.3 Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Dirga Satria Pratama	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	64
5.1 Pembahasan.....	64
5.1 Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Penelitian	26
Gambar 4.1	Hasil Analisis Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Gambar 4.2	Hasil Analisis Responden Berdasar Usia	45
Gambar 4.3	Hasil Analisis Responden Berdasar Status	47
Gambar 4.4	Hasil Analisis Responden Berdasar Pendidikan Terakhir	48
Gambar 4.5	Hasil Uji Normalitas pada Histogram.....	55

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	30
Tabel 3.2	Tingkat Validitas	34
Tabel 3.3	Kriteria Reliabilitas	35
Tabel 3.4	Jadwal Penelitian.....	43
Tabel 4.1	Hasil Analisis Responden Berdasar Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4.2	Hasil Analisis Responden Berdasar Usia	45
Tabel 4.3	Hasil Analisis Responden Berdasar Status.....	47
Tabel 4.4	Hasil Analisis Responden Berdasar Pendidikan Terakhir.....	48
Tabel 4.5	Hasil Deskriptif Variabel Displin.....	50
Tabel 4.6	Hasil Deskriptif Variabel Motivasi Kerja	51
Tabel 4.7	Hasil Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	52
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas.....	54
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas	55

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Kolerasi <i>Pearson Product Moment</i>	34
Rumus 3.2 Uji Reliabilitas	35
Rumus 3.3 Regresi Linier Berganda	39
Rumus 3.4 Koefisien Determinasi	40

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Disebuah perusahaan terdapat berbagai organisasi-organisasi yang berbeda. Bahwa masing-masing organisasi ini pasti mengharapkan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Guna dapat membawa umur sebuah perusahaan dalam jangka waktu yang panjang. Dan menargetkan visi misi perusahaan tersebut agar dapat tercapai.

Bahwa manusialah yang merupakan salah satu faktor utama berada digaris terdepan. Dalam mendorong terciptanya keberhasilan target perusahaan yang dimana mestinya sudah dipatenkan. Tanpa campur tangan dari manusia mau sebagaimana dan sehebat apapun kemajuan teknologi yang sedang berkembang pesat saat ini. Tidak akan bisa mendapatkan hasil atau output yang maksimal.

Maka adapun yang harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan agar umur sebuah perusahaan memiliki jangka waktu yang lama. Terhindar adanya sebuah kebangkrutan maka dari itu perusahaan lebih memfokuskan pada karyawan dalam perusahaan tersebut. Adanya manajemen yang memiliki kekurangan sehingga membuat perusahaan tidak bertahan lama. dapat menyebabkan ruginya perusahaan. Seperti contoh kurangnya disiplin karyawan dapat menyebabkan keberlangsungan sebuah perusahaan tidak akan lama.

Perusahaan harus lebih memperhatikan pertauran yang sudah dibuat maupun yang akan di buat. Maka perusahaan harus tegas dalam melakukan sanksi terhadap karyawan yang tidak memiliki rasa disiplin. Seperti contoh karyawan yang telat masuk kerja akan dipotong gaji sesuai dengan ketentuan perusahaan. Mengabaikan rasa tanggung jawab sebagai karyawan itupun perusahaan harus cepat menanggulangi agar tidak terjadi lagi.

Faktor pertama yang mempengaruhi tingkat kualitas seorang manusia. ialah disiplin atau kedisiplinan kerja pada diri masing-masing. Yang menjadi kebiasaan tersebut. Bahwa sifat alami manusia dapat dinilai kesehariannya dalam melakukan kewajibannya sebagai pekerja atau sebagai pribadi. Diluar waktu menjadi pemeran pekerja.

Disiplin kerja pada saat bekerja bisa dinilai dari apakah pekerja ini menghadiri waktu bekerjanya pada tepat waktunya atau tidak. Maka apabila tepat pada waktunya juga tidak menutup kemungkinan bahwa pekerja ini datang lebih awal mau itu 5 menit maupun 10 menit sebelum mulainya bekerja pada perusahaan tersebut .Apabila pekerja tersebut mengulangi kegiatan ini secara terus menerus maka bisa dikatakan pekerja ini memiliki disiplin kerja yang baik dan patut diapresiasi oleh perusahaan mau itu dalam bentuk penghargaan atau bonus yang diberikan.

Adapun disiplin diluar waktu kerja bahwa rutinitas apakah yang dilakukan saat tidak bekerja. Bagaimana melakukan kegiatan secara teratur dan sudah direncanakan sebelumnya tanpa hambatan atau terganggunya kegiatan itu. Yang

telah menjadi rutinitas tiap harinya. Seperti membenahi diri agar menjadi pribadi yang lebih baik dikemudian harinya.

Tanggung jawab pekerjaan pada setiap pekerja berada dikapasitas masing-masing. Berat atau tidaknya pekerjaan tergantung bagaimana sikap untuk menyikapi dan disiplin kerja yang benar. Disiplin dalam manajemen waktu juga merupakan faktor berhasil atau tidaknya dalam menyelesaikan tanggung jawab yang semestinya. Maupun itu menghabiskan seluruh energi yang ada atau juga melebihi kapasitas waktu yang telah diberikan (lembur).

Menjabarkan tujuan disiplin kerja mencakup: Tujuan Umum Disiplin Kerja Demi kelangsungan perseroan. Selaras bersama motif organisasi guna yang berkaitan baik hari ini ataupun esok. Tujuan khusus disiplin kerja, mencakup : Guna karyawan menaati seluruh aturan serta ketetapan ketenagakerjaan ataupun aturan, bisa memakai serta menjaga sarana beserta prasarana barang serta jasa perseroan dengan baik. Bisa berperilaku selaras bersama norma yang ada di perseroan serta tenaga kerja. Dapat pula mendapat taraf produktivitas yang tinggi selaras bersama harapan perseroan.

Kedisiplinan pekerjaan juga dapat dilihat pada hari absensinya pada organisasi atau perusahaan tempatnya berada. Apabila absensi seorang karyawan jarang terdapat izin, cuti ataupun alpa maka dikatakan karyawan tersebut dikatakan disiplin. Namun jika bertolak belakang dengan sebelumnya contoh yaitu: Karyawan tersebut sering telat dalam bekerja dan lebih parahny lagi bahwa sering tidak masuk kerja. Disini peran HRD yaitu memberi teguran keras atau memiliki hak untuk memberhentikan karyawan tersebut.

Keberhasilan suatu manajemen sumber daya manusia terletak pada disiplin. Karena sebuah hubungan yang berbanding lurus antara disiplin dengan prestasi kerja. Yaitu semakin tinggi disiplin maka prestasi kerja juga tinggi, menerangkan bahwa disiplin adalah perbuatan taat pada ketentuan yang masih berjalan pada perusahaan. Dari beberapa pernyataan tersebut, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu bentuk tanggungjawab karyawan dalam melakukan tugas pekerjaannya dengan penuh kerelaan atau tanpa paksaan. Karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya dengan baik serta benar ialah pegawai yang punya taraf disiplin tinggi (Panuluh & Gilang, 2019).

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah motivasi. Bahwa motivasi juga berperan penting terhadap performa seorang karyawan pada ruang lingkup kerja ataupun juga dalam ruang lingkup masyarakat ini, masing-masing tujuan hidup orang berbeda-beda. Contohnya inginnya sukses diusia muda, mempunyai penghasilan yang besar dan ingin memensiunkan orang tua. Semua itu bisa diwujudkan dengan memotivasi diri sendiri. Agar semakin giat dan beraninya mengambil suatu kebijakan atau tindakan yang baik dalam perencanaan yang matang.

Bahwa motivasi dapat memacu dan membangun semangat kerja masing-masing agar dapat tercapainya keinginan atau hasrat yang sudah menjadi sebuah target yang ingin dicapai. Dan juga membuat pekerja tidak merasa cepat puas apa yang sudah didapatkan dan terus memotivasi diri untuk mendapatkan hasil yang lebih, sifat alami manusia itu tidak pernah merasa puas dengan apa yang telah

digapai. Maka itu manusia akan tetap memotivasi diri masing-masing agar mendapatkan hasil yang sangat sempurna dimata sendiri mau pun pihak lain.

Motivasi yang baik hendak memberikan profit ke perseroan, sebab bersama motivasi kerja yang tinggi penggapaian tujuan perseroan hendak terlaksana secara baik selaras bersama yang diharap (Suparman, A & Arifin, 2019) Saat melamar kerja, motivasi kerja pegawai kerap ditanya disesi *interview* lalu individu menilai layak ataupun tidaknya pelamar itu guna masuk diperseroan. Bersama mengetahui motivasi apakah yang dipunya guna mendapat pekerjaan itu.

Seiring jalannya waktu serta transformasi yang nampak dari pegawai di pekerjaannya, motivasi kerja pegawai bisa turun. Berbagai persoalan dapat saja timbul mau itu gaji yang diberikan tidak sepadan, permasalahan pada tiap tim kerja kurang terjalin dengan baik dan mengakibatkan terjadinya hal seperti ini yaitu kurang nya efektif kerja seorang karyawan. Ketika motivasi kerja pegawai turun, pasti pula hendak berefek buruk dicapaian kerja pegawai. Terdapatnya motivasi yang kuat mampu memberikan daya dorong pula kuat guna menaikkan kualitas performanya.

Atasan perseroan punya keharusan guna kerap memotivasi untuk menaikkan performanya, maka kerja sama serta saling mengerti tugas serta fungsi dari tiap perseroan bisa berlangsung baik. Atasan perseroan wajib punya visi kedepan yang bisa dipakai selaku bayangan yang hendak digapai perseroan yang berkaitan. Visi amat dibutuhkan untuk memotivasi pekerja serta mampu meninjau sasaran yang hendak digapai. Tiap pekerja kerap punya motivasi selaras bersama obsesinya. Ada yang saat menjalankan pekerjaan berorientasi ke besar kecilnya gaji yang

didapat, ada juga yang berorientasi ke peluang mendapat karir, selaras bersama faktanya itu maka pengontrolan atasan amat dibutuhkan. Hingga apapun yang terjadi tak hendak berefek pada tujuan perseroan.

Motivasi merupakan sesuatu yang memunculkan semangat ataupun motivasi kerja, hingga kuat ataupun lemahnya motivasi kerja pekerja turut menetapkan kinerja sebab kinerja karyawan bergantung ke kekuatan motifnya. Adanya motivasi kerja dibutuhkan pula oleh pegawai guna menaikkan kepuasan kerja. Pegawai yang memandang motivasi kerjanya secara positif condong punya kepuasan kerja yang tinggi misalnya bekerja giat, menjaga langkah kerja keras, serta mempunyai perilaku yang bisa dikontrol sendiri ke arah yang lebih baik.

Motivasi ialah sebuah faktor yang mendorong individu guna melaksanakan sebuah kegiatan tertentu, maka motivasi kerap kali dimakna juga selaku faktor pendorong perilaku individu. Motivasi butuh dilakukan organisasi, yakni semua kegiatan serta tugas bila dibasiskan terhadap motivasi yang tinggi maka kinerja juga hendak jadi tinggi serta kebalikannya. Motivasi ialah perihal ataupun sesuatu yang mendorong individu bertindak sesuatu.

Pegawai/pekerja yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik. Karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatar belakangi tindakan tersebut. Motif itulah sebagai faktor pendorong yang memberi kekuatan kepadanya, sehingga ia mau dan rela bekerja keras.

Motivasi kerja merupakan jiwa pendorong yang kuat bagi manusia untuk melakukan suatu pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan dan kebutuhan yang

ingin dicapainya. Maka dari itu pekerja juga dituntut tetap berinovasi dalam memberikan ide-ide bersama pada departmentnya atau juga timnya. Maka pekerja tetap akan termotivasi secara terus-menerus serta juga tetap fokus pada apa yang akan dicapainya target selanjutnya jika target sebelumnya sudah tercapai.

Di diri individu kerap hendak punya motivasi yang dipakai guna menjalankan perilakunya guna menggapai tujuan tertentu. Motivasi karyawan bisa dipengaruhi faktor minat, gaji yang didapat, keperluan akan rasa aman, korelasi antar personal serta peluang guna bekerja. Terdapatnya motivasi bisa menstimulasi pegawai guna lebih memakai tenaga serta pikiran guna mewujudkan tujuan perseroan. Bila keperluan terhadap perihal itu tercukupi maka muncul kepuasan serta kelancaran pada kenaikan kinerja karyawan.

Bahwa motivasi merupakan hal penting didalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi, karena motivasi mampu untuk menggerakkan semangat kerja dari karyawan yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja dan menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih sempurna.

Yang terakhir ialah pengaruh kinerja karyawan, pada perusahaan sangat berpengaruh pada sehat atau tidakkah karyawan ini berada pada organisasi tersebut apa membawa dampak baik bagi perusahaan. Atau bahkan malah merusak prestasi perusahaan yang bersusah payah untuk mencapai target. Sumber daya manusia mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian produktivitas kerja oleh karena itu tenaga kerja perlu diperhatikan dalam kinerja mengingat bahwa sumber daya manusialah yang mengatur sumber daya lainnya.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat di pengaruhi oleh kinerja individu karyawannya,

Sebab pentingnya peranan manusia pada persaingan baik jangka pendek ataupun jangka panjang di agenda bisnis, sebuah organisasi wajib mempunyai nilai lebih dibanding organisasi lain. Organisasi yang sukses guna mempengaruhi pasar bila bisa menarik perhatian ataupun keunggulan yang dipunya diberagam perihal dibanding organisasi lainnya.

Kenaikan kinerja karyawan hendak memberi kemajuan guna perseroan guna bisa bertahan disebuah kompetisi lingkungan usaha yang tak konstan. Maka usaha guna menaikkan kinerja karyawan ialah tantangan manajemen yang paling serius sebab kesuksesan guna menggapai tujuan serta kelangsungan hidup perseroan bergantung ke kinerja sumber daya manusia (SDM) yang terdapat didalam.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) Kinerja karyawan ialah sebuah yang secara actual individu kerjakan serta bisa diamati. Kenaikan kinerja karyawan yang tinggi amat penting disebuah organisasi, sebab bersama kinerja karyawan yang tinggi hendak bisa menaikkan produktivitas kerja karyawan bersama produktivitas yang naik maka tujuan dari organisasi hendak tergapai secara sendirinya. Maka sebuah organisasi kerap berupaya supaya bisa menaikkan kinerja karyawan, supaya tujuan organisasi tersebut bisa cepat tergapai.

Pengukuran sumber kualitas sumber daya manusia juga dapat dinilai pada kinerja karyawan yang bersangkutan. Bahwa karyawan tersebut dapat melakukan tanggung jawabnya atau pekerjaannya dalam dosis yang sudah ditentukan oleh organisasi-organisasi yang bersangkutan. Tidak menutup kemungkinan juga jika

karyawan yang dapat melebihi atau melampaui tanggung jawab yang sudah diberikan. Maka kinerja karyawan tersebut digolongkan kedalam kinerja karyawan yang berkualitas atau merupakan sumber daya manusia yang sangat bagus.

(Setyawan, 2018) menyatakan beberapa hal yang terlibat dalam pembentukan kinerja dari seorang karyawan, seperti: motivasi, pengembangan, tempat dan suasana kerja, sistem penghargaan, kepuasan, perilaku, serta gaya kepemimpinan.

Demikian pula pada sebuah organisasi, sumber daya manusia atau karyawan dapat menjadi tolak ukur keberhasilan organisasi tersebut. Jika sebuah organisasi mempunyai karyawan dengan hasil kerja atau kinerja yang optimal, maka organisasi tersebut bisa dipastikan akan mendapatkan keberhasilan yang diharapkan. Maka disiplin dan motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaannya masing-masing.

Dari permasalahan yang didalam latar belakang. Membuat peneliti ingin melakukan sebuah studi yang judulnya **"PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT DIRGA SATRIA PRATAMA"**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam masalah yang ada di latar belakang terdapat berbagai identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya disiplin menyebabkan kinerja karyawan menurun.

2. Motivasi yang kurang tepat sasaran menyebabkan tidak maksimalnya peforma karyawan.

1.3 Pembatasan Masalah

Dalam masalah yang ada di latar belakang dan juga identifikasi masalah yang ditemukan. Adapun batasan masalah yang dibatasi di studi ini ialah pengaruh disiplin dan motivasi kerja pada kinerja karyawan di PT Dirga Satria Pratama.

1.4 Rumusan Masalah

Dalam persoalan yang ada di latar belakang terdapat berbagai rumusan masalah yakni:

1. Apakah disiplin berpengaruh pada kinerja karyawan di PT Dirga Satria Pratama?
2. Apakah motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan di PT Dirga Satria Pratama?
3. Apakah disiplin serta motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di PT Dirga Satria Pratama?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasar persoalan diatas, maka tujuan dari studi ini dilakukan untuk mengetahui :

1. Pengaruh disiplin pada kinerja karyawan di PT Dirga Satria Pratama.
2. Pengaruh motivasi pada kinerja karyawan di PT Dirga Satria Pratama.

3. Pengaruh disiplin serta motivasi kerja pada kinerja karyawan di PT Dirga Satria Pratama.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari studi ini yaitu sebagai berikut:

1. Pengembangan teori terhadap pengaruh disiplin dan motivasi kerja secara berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Dirga Satria Pratama.
2. Pengembangan konsep terhadap pengaruh disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Dirga Satria Pratama.

1.6.2 Manfaat Praktisis

Manfaat praktisi dari studi ini ialah :

1. Bagi Perseroan
Studi ini semoga dipertimbangkan jadi saran yang dapat membawa faedah guna PT Dirga Satria Pratama guna meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi Peneliti
Studi ini bisa menambah ilmu peneliti tentang disiplin serta motivasi kerja pada kinerja karyawan di PT Dirga Satria Pratama
3. Bagi Universitas Putera Batam
Dapat menjadi sumber pustaka untuk mahasiswa yang lain dalam melakukan penelitian dengan teori yang sepadan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Disiplin

2.1.1.1 Pengertian Disiplin

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela, 2018)

Disiplin menurut (Husain, 2018) adalah wujud upaya yang dilaksanakan pekerja guna memperbaiki serta menciptakan ilmu, perilaku serta pegawai gingga bersama perilaku itu pegawai bisa bekerja suportif antar sesama pegawai serta bisa menaikkan kinerja.

Disiplin ialah perilaku yang menggambarkan aksi yang ditetapkan satu ataupun lebih individu guna menaati norma yang ditentukan sistem yang diimplementasikan pemerintah ataupun rakyat guna maksud khusus (Tamba, Pio & Sambul, 2018).

Dalam hal upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan dibutuhkan strategi yang dapat efektif dalam membantu upaya peningkatan kinerja karyawan agar menjadi produktif. Menurut (Sutrisno, 2017 : 32) menyatakan disiplin kerja adalah bentuk sebuah seseorang yang bersedia serta rela dalam hal mematuhi kepada aturan-aturan didaerah sekitarnya. Disebuah instansi menganggap jika disiplin ialah wujud melakukan perbaikan dan

memberikan pengalaman, perilaku serta sikap yang berkorban ataupun saling membantu dalam meningkatkan mutu kualitas dalam bekerja.

Menurut (Anggrainy, Darsono, & Putra, 2018 : 5) disiplin ialah mentaati dengan penuh semangat dalam menjalankan hak atau wewenang didalam lingkungan kerja.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Terdapat faktor yang memberi dampak ke disiplin kerja karyawan, yakni (Hamali, 2018)

1. Jumlah kompensasi
2. Terdapat tidaknya keteladanan atasan diperseroan
3. Terdapat tidaknya peraturan pasti yang bisa dibuat selaku pegangan
4. Keberanian atasan guna menetapkan tindakan
5. Terdapat tidaknya pemantauan atasan
6. Terdapat tidaknya perhatian pada karyawan
7. Dibangun kebiasaan yang mendukung penegakan kedisiplinan.

2.1.1.3 Konsep Disiplin

Menurut (Purwanto et al., 2019 : 29) terdapat konsep disiplin antara lain:

1. Disiplin berdasarkan tradisi

Disiplin adalah cara kuno dengan melihat dari catatan sebuah hukuman ataupun kasus pelanggaran yang terjadi. Agar terlaksananya sebuah disiplin maka dilakukan secara tegas tanpa adanya unsur kompromi dari pihak terkait, dalam tindakan disiplin dapat ditemukan dari pimpinan terhadap bawahan namun tidak sebaliknya banyak yang kurang memahami

dalam tindakan hal tersebut. Menganggap jika karyawan adalah bawahan akan melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan tanpa diajak berdiskusi, sedangkan pimpinan memiliki kebebasan tanpa terikat oleh perusahaan.

Disiplin berdasarkan konsep tradisi dengan tujuan memberikan hukuman agar dapat mengurangi kesalahan maupun pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.

2. Disiplin berdasarkan sasaran

Disiplin berdasarkan sasaran merupakan bentuk yang di anggap bertentangan dengan disiplin tradisi jika dilihat dari segi tujuannya. Disiplin dikatakan berlaku ketika semua karyawan menerima dengan secara sukarela akan tetapi jika ada beberapa karyawan tidak dapat menerima secara sukarela maka disiplin tersebut tidak berlaku dalam sebuah perusahaan/instansi. Dalam fungsi disiplin ini dimana proses membentuk harga diri, masa lampau menjadi sangat bermanfaat. Dimana masa lalu memberikan sebuah pengalaman serta dapat merubah perilaku seseorang akan tetapi tidak bisa menjadi penutup yang selalu benar karena dalam berbagai kemungkinan bisa menjadi faktor diluar dugaan serta kemampuan manusia.

2.1.1.4 Indikator Displin

Menurut (Hasibuan, 2018:194-198) terdapat indikator-indikator dalam disiplin, yaitu berikut ini

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Waskat

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi ialah dorongan individu guna bekerja, contohnya ialah gaji yang besar, atasan yang mengayomi, fasilitas kerja mencukupi, lingkungan pekerjaan yang nyaman beserta teman kerja yang mengasyikkan serta lainnya (Hasibuan & Silvy, 2019)

Atasan wajib mampu memakai ketrampilannya guna memotivasi agar pegawainya dapat meniru beserta meneladani atasannya hingga kreativitas serta mutu pekerjaan pegawai bisa naik tiada merasakan beban (Siagian, 2018)

(Mangkunegara & Prabu, 2017) mengemukakan bahwa “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”

(Tegar, 2019) motivasi adalah suatu proses yang menerangkan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*) (Mangkunegara & Prabu, 2017)

2.1.2.2 Tujuan Motivasi

Tujuan Motivasi menurut (Malayu & Hasibuan, 2017) mengatakan bahwa pengertian motivasi ialah :

1. Menaikkan Moral serta kepuasan Kerja Pegawai
2. Menaikkan Produktivitas Kerja Pegawai
3. Menjaga kestabilan pegawai perseroan
4. Menaikkan kedisiplinan pegawai
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai
6. Mewujudkan kondisi serta korelasi kerja yang baik
7. Menaikkan loyalitas, kreativitas serta kontribusi pegawai
8. Menaikkan kesejahteraan pegawai
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai pada tugasnya
10. Menaikkan efisiensi pemakaian alat serta bahan baku.

2.1.2.3 Proses Motivasi

(Malayu & Hasibuan, 2017) menjabarkan proses motivasi ialah :

1. Tujuan

Di proses motivasi butuh ditentukan dulu tujuan organisasi. Baru lalu pegawai dimotivasi ke arah tujuan.

2. Mengetahui kepentingan

Perihal yang penting di proses motivasi ialah mengetahui kemauan pegawai serta tak cuma meninjau dari sisi atasan ataupun perseroan saja.

3. Komunikasi efektif

Di proses motivasi wajib dilaksanakan komunikasi yang baik bersama pegawai. Pegawai wajib mengetahui apa yang hendak didapatnya serta persyaratan apa saja yang wajib ditunaikannya guna insentif itu didapatnya.

4. Integrasi tujuan

Proses motivasi butuh memadukan tujuan organisasi serta tujuan kepentingan pegawai. Tujuan organisasi ialah needscomplex yakni guna mendapat profit ataupun perkembangan perseroan. Sedang tujuan pegawai yakni pencukupan keperluan serta kepuasan. Maka, tujuan organisasi serta tujuan pegawai wajib dipadukan serta guna itu penting terdapatnya penyelarasan motivasi.

5. Fasilitas

Manajer penting guna memberi bantuan fasilitas pada organisasi serta pegawai yang hendak mendukung kelancaran penyelenggaraan pekerjaan. Misalnya memberi bantuan kendaraan pada salesman.

6. *Team Work*

Manajer wajib menciptakan *team work* yang terkoordinasi baik yang bisa menggapai tujuan perusahaan. *team work* penting sebab disebuah perseroan ada berlimpah divisi.

2.1.2.4 Indikator Motivasi

Terdapat indikator dalam motivasi kerja menurut (Susanti & Mardiana, 2018) yaitu sebagai berikut :

1. Keperluan Fisik (Fisiologis)
2. Keamanan
3. Sosial
4. Penghargaan
5. Aktualisasi Diri.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja maknanya aksi konkret pegawai selaku prestasi kerja berdasar jabatannya di perseroan (Silalahi, Simalango, Samosir, & Sinurat, 2019)

Menurut (Anam & Suharsono, 2018) kinerja (*performance*) ialah penggapaian pekerjaan yang didapat pegawai diperseroan berdasar wewenang pribadi guna mengusahakan penggapaian tujuan formal perseroan selaras bersama hukum yang ada.

Sesuai dijabarkan oleh (Siagian, 2017) kinerja karyawan ialah penilaian kerja secara individual ataupun golongan di perseroan supaya bisa menjalankan tugas utama yang ada di organisasi.

Definisi kinerja (prestasi kerja) ialah capaian pekerjaan secara kualitas serta kuantitas yang digapai pekerja guna menjalankan fungsinya selaras bersama tanggung jawab yang diberi padanya (Mangkunegara & Prabu, 2017).

Menurut (Sedarmayanti, 2017) yakni kinerja mengarah definisi selaku perilaku ialah seperangkat perilaku yang selaras bersama tujuan organisasi ataupun unit organisasi lokasi individu bekerja.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara & Prabu, 2018) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni:

1. Faktor Kemampuan Secara psikologis, daya pegawai terdiri daya potensi (IQ) serta daya (knowledge skill), maka pegawai butuh diposisikan di pekerjaan yang selaras bersama ketrampilannya.
2. Faktor Motivasi Motivasi tercipta dari sikap karyawan guna menjalani situasi kerja. Motivasi ialah keadaan yang mendorong diri pegawai yang sudah terarah guna menggapai tujuan organisasi ataupun kerja.

2.1.3.3 Faktor – Faktor Kendala Kinerja Karyawan

Terdapat tiga indikator dalam kendala kinerja karyawan yang didukung oleh yaitu (Kaswan, 2018: 189-190) :

Faktor kemampuan yang dimiliki karyawan dalam bentuk *skill*, kepintaran, handal serta memiliki pengalaman dalam bekerja.

Motivasi dipengaruhi oleh faktor luar/eksternal meskipun hasilnya menjadi keputusan internal.

Faktor situasi merupakan sifat yang ada didalam sebuah organisasi dalam bentuk hasil bagus ataupun hasil kurang bagus.

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Berdasar (Susanti & Mardiana, 2018) indikator kinerja karyawan ialah :

1. *Quality of Work*
2. *Initiative*
3. *Promptness*
4. *Capability*
5. *Communication.*

2.2 Penelitian Terdahulu

Ada beberapa referensi penulis dalam penelitian ini, yaitu penelitian terdahulu. Berikut ringkasan mengenai penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil
1	(Fitriana & Siagian, 2020)	Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.MITRA HOSINDO SEJAHTERA	Analisis regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin berdampak positif serta signifikan pada kinerja pegawai PT. Mitra Hosindo Sejahtera. 2. Motivasi Kerja berdampak positif serta signifikan pada kinerja pegawai PT. Mitra Hosindo Sejahtera.

				3. Disiplin serta motivasi kerja secara bersamaan berdampak secara positif serta signifikan pada kinerja pegawai PT. Mitra Hosindo Sejahtera.
2	(Shinta & Siagian, 2020)	Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Mandiri Distribusindo	Analisis regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi dampaknya positif serta signifikan pada kinerja pegawai PT Citra Mandiri Distribusindo. 2. Disiplin kerja dampaknya positif serta signifikan pada kinerja pegawai PT Citra Mandiri Distribusindo. 3. Insentif dampaknya positif serta signifikan pada kinerja pegawai PT Citra Mandiri Distribusindo. 4. Komunikasi, Disiplin kerja, Insentif secara simultan dampaknya signifikan pada kinerja pegawai PT Citra Mandiri Distribusindo.

3	(Ratnasari, Buulolo & Nasrul, 2020)	Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis regresi berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4	(Jufrizen, 2017)	Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berdasar capaian studi, butuh dilaksanakan studi ulang bersama menambahkan variabelvariabel lainnya yang mungkin mempengaruhi kinerja lazimnya, misalnya kompensasi, lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, serta lainnya. 2. Hendaknya guna studi berikutnya diupayakan bersama melaksanakan pengamatan pada obyek yang dikaji hingga capaian studi hendak jadi lebih baik.

				<p>3. Mengembangkan obyek studi yang tak terbatas serta menambahkan total sampel hingga memungkinkan terdapatnya perbedaan capaian studi serta konklusi, bila studi dilaksanakan terhadap obyek studi serta kelompok yang berbeda.</p>
5	(Ekhsan, 2019)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda	<p>1. Motivasi serta Disiplin Kerja berdampak secara bersamaan pada Kinerja Karyawan di PT. Syncrum Logistics. Perihal itu memperlihatkan kian tinggi motivasi serta kian kondusif disiplin kerja pada pegawai maka kian tinggi kinerja karyawan.</p> <p>2. Motivasi kerja berdampak positif pada kinerja karyawan PT. Syncrum Logistics. Maka dikonklusikan kian tinggi motivasi kerja karyawan hendak menaikkan kinerja karyawan.</p>

				3. Disiplin kerja berdampak positif pada kinerja karyawan PT. Syncrum Logistics. Maka mampu dikonklusikan tinggi disiplin kerja karyawan hendak menaikkan kinerja karyawan
6	(Arif, Maulana & Lesmana, 2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda	1. Disiplin Kerja berdampak signifikan pada Prestasi Kerja Karyawan Di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan. Responden yang maknanya yakni jika disiplinnya naik maka hendak menaikkan Prestasi Kerja Karyawan. 2. Kemampuan Kerja berdampak signifikan pada Prestasi Kerja Karyawan Di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan. Responden yang maknanya jika Kemampuan Kerja naik maka hendak menaikkan Prestasi Kerja Karyawan.

				3. Secara bersamaan Disiplin Kerja serta Kemampuan Kerja berdampak signifikan pada Prestasi Kerja Karyawan Di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan yang bisa digolongkan kuat
7	(Arda, 2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan	Analisis regresi linear berganda	1. Terdapat adanya pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja yang simultan dan positif terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.

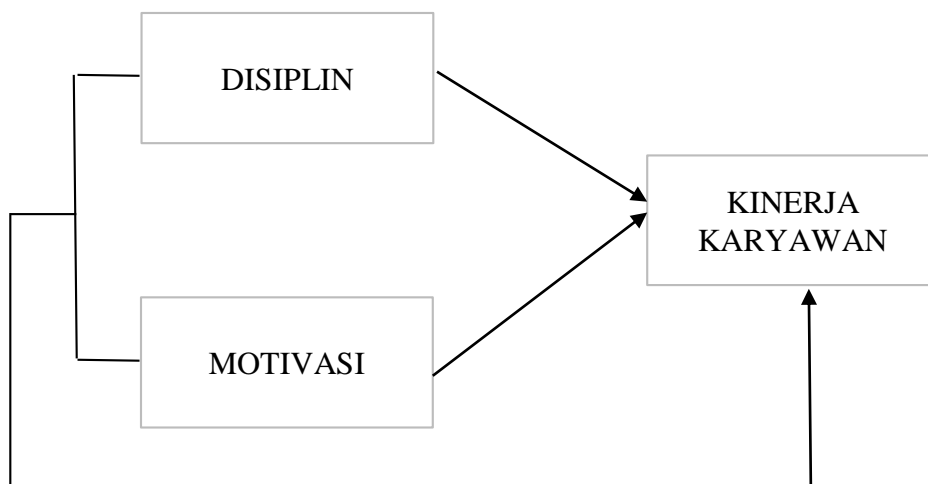
2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1. Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin adalah unsur dimana memiliki peran yang sangat penting di organisasi, karena disiplin mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam pencapaian suatu tujuan organisasi. Disiplin diri seorang pegawai selain menghargai dirinya juga menghargai diri orang lain. Cerminan disiplin dapat dilihat dari rasa besar dari tanggung jawab yang sudah diberi padanya, karena disiplin sangat berdampak besar di hasil output disebuah perusahaan. Dalam penelitian (Arda, 2017) menunjukkan terdapat adanya pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja yang simultan dan positif terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.

2.3.2. Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi mempunyai sejumlah indikator, sesuai yang dijabarkan oleh (Rivai & Basri, 2018) yakni, keperluan guna mengembangkan kreativitas, keperluan guna menaikkan kemampuan, keperluan menggapai prestasi tertinggi, keperluan guna bekerja secara efektif serta efisien, keperluan guna diterima, keperluan guna menjalin korelasi baik antar pegawai, keperluan guna ikut serta serta bekerja sama, keperluan guna memberi pengaruh, keperluan guna mengembangkan kekuasaan serta tanggung jawab, keperluan guna memimpin serta berkompetisi.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dirga Satria Pratama.

H2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dirga Satria Pratama.

H3 : Disiplin dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dirga Satria Pratama.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis-jenis metode penelitian diklasifikasikan berdasarkan, tujuan, dan tingkat kealamiahannya (*natural setting*) terhadap obyek yang diteliti. Berdasarkan tujuan, metode penelitian dapat diklasifikasikan menjadi penelitian dasar (*basic research*), penelitian terapan (*applied research*) dan penelitian pengembangan (*research and development*) (Sugiyono, 2019:12)

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausalitas dimana terjadinya sebab dan akibat diantara *independent variable* dan *dependent variable* didalam penelitian ini terdapat variabel disiplin, motivasi kerja sebagai *independent variable* adapun variabel kinerja karyawan sebagai *dependent variable*.

3.2 Operational Variabel

3.2.1 Variabel Independen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus, predictor, antecedent*. Sering disebut juga dengan variabel bebas. Variabel ini dapat mempengaruhi serta menyebabkan perubahan terhadap variabel dependen. (Sugiyono, 2019)

3.2.1.1 Disiplin

Disiplin yaitu sikap/perbuatan serta sifat yang sesuai dengan aturan dari perusahaan dalam bentuk lisan maupun tulisan.

Menurut (M. S. . Hasibuan, 2018) terdapat indikator-indikator dalam disiplin, yaitu berikut ini :

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Waskat

3.2.1.2 Motivasi

Motivasi kerja menurut merupakan komponen terpenting guna perluasan SDM yang berketrampilan dibidangnya masing-masing guna menggapai tujuan sebuah perseroan bersama cara memberi *training* yang mendukung pekerjaan pegawai.

Terdapat indikator di motivasi kerja berdasar (Susanti, 2018: 187), yaitu sebagai berikut :

1. Keperluan Fisik (Fisiologis)
2. Keamanan
3. Sosial
4. Penghargaan
5. Aktualisasi Diri.

3.2.2 Variabel Dependen

Variabel yang disimpulkan sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Berbeda dengan variabel indenpenden, variabel ini dipengaruhi yang jadi akibat terhadap *independent variable*.(Sugiyono, 2019).

3.2.2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja maknanya aksi konkret pegawai selaku prestasi kerja berdasar jabatannya di perseroan.

Menurut (Susanti & Mardiana, 2018) indikator-indikator kinerja karyawan ialah sebagai berikut :

1. Quality of Work
2. Initiative
3. Promptness
4. Capability
5. Communication.

Tabel 3. 1 Operational Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Disiplin (X ₁)	Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Waskat 	Skala Likert
Motivasi (X ₂)	Motivasi adalah suatu proses yang menerangkan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Tegar, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keperluan Fisik (Fisiologis) 2. Keamanan 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi diri 	Skala Likert

Kinerja Karyawan (Y ₁)	Kinerja maknanya aksi konkret pegawai selaku prestasi kerja berdasar jabatannya di perseroan (Silalahi et al., 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Quality of Work</i> 2. <i>Initiative</i> 3. <i>Promptness</i> 4. <i>Capability</i> 5. <i>Communication.</i> 	Skala Likert
------------------------------------	--	---	--------------

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi ialah total keutuhan obyek yang berdasar peneliti punya ciri khusus yang dipahami dan diambil keputusannya. Sampel ialah komponen yang merepresentasikan populasi (Sugiyono, 2019 : 126). Pada studi ini populasi yang diambil oleh peneliti adalah total jumlah karyawan yang bekerja di PT Dirga Satria Pratama sebanyak 110 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan beberapa terdapat didalam populasi (Sugiyono, 2019 : 127). Saat ditemukannya populasi yang berskala besar maka peneliti tidak mampu mempelajari populasi tersebut, maka dari itu peneliti menggunakan sampel dari populasi yang telah diperoleh dari penelitian.

Teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling*. *Sampling jenuh* merupakan teknik dalam penentuan sampel apabila semua anggota dijadikan sampel dalam penelitian sebanyak 110 orang (Sugiyono, 2019 : 131).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis dan sumber data

Jenis dan sumber data yang terdapat didaam penelitian ini yaitu data utama serta data pendukung. Perusahaan memberikan data sehingga membantu dalam penelitian ini akan tetapi peneliti juga mengambil data pendukung diluar perusahaan.

3.4.1.1 Data Primer

Data primer adalah dimana data yang sangat penting dalam proses pengambilan data. Data primer merupakan data yang langsung diberikan oleh perusahaan (Sugiyono, 2019 : 402).

3.4.1.2 Data Sekunder

Data sekunder ialah data pendukung diberikan kepada pengumpul data akan tetapi dapat diberikan oleh orang lain ataupun lewat dokumen (Sugiyono, 2019 : 402).

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Teknik metode pengumpulan data yang dipakai peneliti sebagai berikut :

1. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan sebuah teknik atau metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat atau sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden untuk memberikan jawaban (Sugiyono, 2019 : 142).

2. Studi pustaka

Studi pustaka ialah kegiatan usaha peneliti dalam mendapatkan sumber informasi yang terkait atau berhubungan dengan yang akan diteliti, sifatnya

yang bersangkutan dengan budaya pada di lingkungan sosial (Sugiyono, 2019: 291).

3.5 Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang diarahakan dalam menjawab sebuah rumusan masalah atau menguji hipotesis yang sudah ada didalam sebuah proposal (Sugiyono, 2019 : 426). Jika seluruh data responden sudah terkumpul maka analisis data dapat dilakukan oleh peneliti.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif yaitu dimana menganalisa data yang berhasil dikumpulkan dan menjelaskan secara rinci data yang berhasil terkumpulkan dengan tidak membuat kesimpulan yang umum.

3.5.2 Uji Kualitas Data

Dalam mempermudah peneliti mengolah hasil uji validitas serta uji realibilitas dalam kuisisioner/pernyataan penelitian, garis regresi serta pengujian jawaban sementara/hipotesis. Maka dari itu penelitian ini memakai alat hitung spss versi 25.

3.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan dalam menguji pertanyaan apakah layak dalam menjelaskan variabel terakait. Peneliti memakai rumus korelasi *Pearson Product Moment* dalam mendapatkan hasil dari nilai korelasi dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{ix} = \frac{N \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2][N \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Rumus 3. 1 Kolerasi *Pearson Product Moment*

Sumber : (Wibowo, 2018 : 37)

Dimana :

r_{xi} = koefisien korelasi

i = skor item

x = skor total dari x

n = jumlah sampel

Nilai yang dihasilkan bisa dibuktikan dengan melakukan uji 2 sisi dengan signifikansinya 0.05, kriteria yang menunjukkan bahwa data yang terkumpul valid atau tidaknya sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan syarat signifikansinya 0.05 maka dinyatakan bahwa pertanyaan tersebut cocok
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan syarat signifikansinya 0.05 maka dinyatakan bahwa pertanyaan tersebut tidak cocok.

Korelasi Koesfisien	Kriteria
0.80 – 1.000	Sangat Kuat
0.60 – 0.799	Kuat
0.40 – 0.599	Cukup Kuat
0.20 – 0.399	Rendah
0.00 – 0.199	Sangat Rendah

Tabel 3.2 Tingkat Validitas

Sumber: (Wibowo, 2018 : 36)

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat mengukurnya indikator pada masing-masing variabel itu sendiri, kusioner dikatakan valid apabila jawaban responden terhadap pertanyaan yang dis ediakan itu sah (Ghozali, 2018:45) agar mendapatkan hasil yang realibilitas maka menggunakan cara *Conbrach Alpha* dengan berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{K}{1-K}\right)\left(1 - \frac{\sum ot^2}{ot^2}\right)$$

Rumus 3. 2 Uji Realibilitas

Sumber: (Wibowo, 2018 : 52)

Berikut adalah tabel kriteria reliabilitas yaitu:

Nilai Interval	Kriteria
< 0,20	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Tabel 3.3 Kriteria Realibilitas

Sumber : (Wibowo, 2018 : 53)

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Saat melaksanakan perihal ini, perihal yang butuh difokuskan serta menghilangkan nilai bias. Ada 4 uji yang butuh dilaksanakan di uji asumsi klasik yakni Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Heteroskedasititas, serta Uji

Autokorelasi. Keempat uji itu wajib lolos dari pengujian supaya bisa meneruskan uji regresi linear berganda.

3.5.3.1 Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018: 161) tujuan dari melaksanakan uji normalitas ialah guna mengetahui sudah ataupun belum terdistribusikan normalnya variabel residual ataupun variabel pengganggu disuatu model ataupun uji normalitas dilaksanakan bersama maksud supaya data yang sukses dihimpun punya capaian yang normal. Uji statistik diasumsikan tak valid bila tak lolos uji normalitas. Usaha yang bisa dipakai guna mengetahui normalitas nilai residual, yakni:

1. Analisis Grafik

Analisis grafik yakni analisis yang meninjau gambar, bila gambar yang diciptakan berwujud lonceng maka dianggap data itu normal. Selain itu dengan *normal probability plot* mampu dianggap normal jika titik yang diciptakan mendekati garis diagonal (Ghozali, 2018: 161).

2. Analisis Statistik

Tak cuma meninjau capaian dari analisis grafik, analisis statistik pula wajib dipakai untuk mendapat capaian yang lebih baik serta pasti. Selain itu cara guna menguji capaian yang memiliki data yang normal bersama cara non parametik *Kolmogrov-Smirnov* (Ghozali, 2018: 163). Basis penentuan keputusan mampu dilakukan berdasar probabilitas yakni:

- a. Bila probabilitas $\geq 0,05$ maka data terdistribusikan normal
- b. Bila probabilitas $\leq 0,05$ maka data tak terdistribusikan normal

Disuatu model mampu dianggap bagus bila data yang telah dihimpun beserta diolah jadi normal hingga bisa dianggap layak guna melaksanakan uji statistik. Studi ini memakai analisis Grafik Histogram, *Normal probability plot* serta *Test of Normality Kolmogrov-Smirnov* yang diolah memakai program SPSS 25 guna menguji normalitas data.

3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2018: 107-108), target dari melaksanakan uji ini ialah guna mengindikasikan terdapatnya ataupun tak terdapatnya korelasi sesama variabel X di model regresi studi. Model regresi digolongkan baik saat tak ada gejala multikolinearitas ataupun gejala korelasi diantara *independent variable*. Cara yang dipakai guna mengetahui adanya ataupun tak adanya gejala korelasi ataupun gejala multikolinearitas yakni:

1. Bila nilai R^2 disuatu model punya nilai amat besar di satu sisi variabel individual tak signifikan mempengaruhi variable Y maka dianggap terdapat multikolinearitas.
2. Bila korelasi antara variable amat tinggi (kisarannya $> 0,90$) maka dianggap terdapat multikolinearitas.
3. Bila nilai *tolerance* $< 0,10$ serta nilai VIF > 10 maka ada multikolinearitas

Studi ini memakai cara ketiga guna mendeteksi *independent variable* di model regresi studi ini ada gejala korelasi ataupun tidak yakni bersama menganggap angka tolerance $< 0,10$ serta nilai VIF > 10 .

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018: 137), Tujuan dilaksanakan uji heteroskedastisitas ialah mendeteksi apa berlangsung ketidaksamaan *variance* dari residual satu periode amat ke satu periode amatan lainnya di model regresi studi ini. Model regresi bisa dianggap baik bila tak berlangsung heteroskedastisitas disebuah studi.

Satu diantara usaha yang dipakai peneliti guna menilai terdapatnya heteroskedastisitas bersama membaca gambar *scatterplot* bersama nilai prediksi variabel Y yaitu ZPRED sedang variabel X SPRESID. Titik yang merepresentasikan data sebenarnya wajib punya suatu wujud yang berantakan hingga tak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Usaha lainnya yang mampu digunakan di studi ini apa punya gejala layaknya heteroskedastisitas yakni melaksanakan uji *glejser* agar mendapat capaian yang lebih maksimum. Menurut (Ghozali, 2018: 142) uji *glejser* dilaksanakan bersama menyambungkan nilai *absolute* dengan variabel Y. Di uji *glejser*, *independent variable* wajib punya angka signifikan $\geq 0,05$ ataupun secara statistik tak mempengaruhi *dependent variable* guna dikatakan tak berlangsungnya gejala heteroskedastisitas.

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Sebab di studi ini memiliki variabel yang lebih dari 1, maka peneliti memakai analisis regresi linear berganda. Menurut (Ghozali, 2018: 95) analisis regresi basisnya menjabarkan tentang korelasi keterikatan antara *dependent*

variable bersama *independent variable*. Untuk analisis linear berganda disini ialah membuktikan sejauh manakah pengaruh disiplin dan motivasi kerja pada kinerja karyawan.

Persamaan regresi linear berganda yang dipakai di studi ini ialah:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots + b_nX_n$$

Rumus 3.3 Regresi Linier Berganda

Keterangan:

Y: Kinerja Karyawan

a: Nilai Konstanta

b: Nilai Koefisien Regresi

X1 : Disiplin

X2: Motivasi Kerja

x_n: Variabel Independen ke-n

3.5.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut (Chandrarin, 2018: 97), lazimnya koefisien determinasi (R²) menjabarkan beserta mengevaluasi daya variabel Y. Bila nilai R² kecil maka *independent variable* yang dipakai belum cukup guna merepresentasikan sebab akibatnya *dependent variable* hingga *dependent variable* diduga masih punya dampak dimana variabel yang didapati oleh studi ini. Bila nilai R² mendekati angka 1 hingga dianggap variabel Y mencukupi data yang dikehendaki.

R² bertempat di tabel model *summary* yang didalamnya ada nilai *r square* dan *adjusted r square*. Nilai *r square* diasumsikan tak bias sebab tiap tambahan satu variabel hendak menaikkan nilai *r square* tak peduli apa variabel yang

ditambahkan itu punya dampak signifikan. Hingga peneliti menyarankan guna menetapkan nilai *adjusted r square*. Nilai *adjusted r square* hendak lebih baik apa punya nilai di atas 0,5 sebab nilai *adjusted r square* berkisar diantara 0 hingga 1 ataupun di antara 0% - 100% (Ghozali, 2018: 98). Rumus guna mengkalkulasi R^2 diperlihatkan yakni:

$$D = r^2 \times 100\%$$

Rumus 3.4 Koefisien Determinasi

Dimana:

D : Koefisien Determinasi

R : Koefisien Korelasi Variabel Bebas dan Variabel Terikat

3.6 Uji Hipotesis

Uji hipotesis sama artinya bersama menguji signifikansi secara parsial dalam koefisien regresi linear berganda dengan pernyataan dengan hipotesis penelitian (Sanusi, 2017 : 144).

3.6.1 Uji t (Uji Parsial)

Menurut (Chandrarin, 2018: 179), hakikatnya uji t dilakukan supaya mampu diketahui seberapa besar variabel X pada variabel Y. Ketika melaksanakan uji t maka butuh ditinjau capaian dari uji signifikansi pada variabel Y yang secara bersamaan punya sebuah pengaruh pada variabel X. Uji ini memakai taraf signifikan 5% ($\alpha=0,05$). Maka, sebuah *independent variable* dianggap berpengaruh bila punya nilai $\text{sig} < 0,05$. Hipotesis saat melaksanakan uji t yakni:

1. Disiplin secara parsial mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

$H_0 ; b_1 = 0$, maknanya tak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin pada kinerja karyawan.

$H_1 ; b_1 \neq 0$, maknanya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin pada kinerja karyawan.

2. Motivasi Kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

$H_0 ; b_2 = 0$, maknanya tak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja pada kinerja karyawan.

$H_2 ; b_2 \neq 0$, maknanya terdapat pengaruh signifikan antara X2 motivasi kerja pada kinerja karyawan.

3. Disiplin dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

$H_0 ; b_4 = 0$, maknanya tak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin dan motivasi kerja pada kinerja karyawan.

$H_4 ; b_4 \neq 0$, maknanya terdapat pengaruh signifikan antara X1 disiplin dan motivasi kerja pada kinerja karyawan.

Menurut (Ghozali, 2018: 99) kriteria penetapan keputusan di uji statistik t yakni:

1. *Quick look*

Bila signifikansi $t < 0,05$ maka hipotesis diterima

Bila signifikansi $t > 0,05$ maka hipotesis ditolak

2. Membandingkan nilai statistik t bersama titik kritis berdasar tabel

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima.

Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

3.6.2 Uji F (Uji Silmutan)

Menurut (Ghozali, 2018: 179), basisnya uji F punya makna saat melaksanakan suatu uji coba di seluruh variabel X pada variabel Y. Uji F ialah melaksanakan uji pada variabel Y punya pengaruh pada variabel X. Uji ini sama perihalnya memakai taraf signifikan 5% ($\alpha=0,05$). Kriteria penetapan keputusan di uji statistik f ialah :

1. *Quick look*

Bila signifikansi $t < 0,05$ maka hipotesis diterima

Bila signifikansi $t > 0,05$ maka hipotesis ditolak

2. Membandingkan nilai statistik t bersama titik kritis berdasar tabel

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima.

Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

3.7 Lokasi Penelitian

3.7.1 Lokasi Penelitian

Peneliti mengerjakan penelitian pada penyusunan Proposal di PT Dirga Satria Pratama. Penelitian ini dilakukan agar mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Dirga Satria Pratama.

3.7.2 Jadwal Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan September 2021 sampai dengan Februari 2022.

KEGIATAN	SEP	OKT	NOV	DES	JAN	FEB
Rancangan						
Studi Pustaka						
Menyusun Penelitian						
Menyusun Kusioner						
Memberikan Kusioner						
Mengolah Data						
Bimbingan Studi						
Penyelesaian Skripsi						

Sumber Pengolahan Data 2021