

# Turnitin Originality Report

Processed on: 23-Jul-2021 09:54 WIB  
ID: 1622953408  
Word Count: 3262  
Submitted: 1

Similarity Index	Similarity by Source
21%	Internet Sources: 21%
	Publications: 10%
	Student Papers: 11%

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BATAM  
TEKNOLOGI GAS By Zakaria Zakaria

3% match (Internet from 19-Jul-2021)

<http://repository.upbatam.ac.id/808/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf>

2% match (student papers from 07-Aug-2015)

[Submitted to Udayana University on 2015-08-07](#)

1% match (Internet from 21-Jul-2021)

<http://repository.upbatam.ac.id/265/1/16%202020%2006%2025%20Selly%20S%20turn%2033.pdf>

1% match (Internet from 21-Jul-2021)

<http://repository.upbatam.ac.id/266/1/17%202020%2006%2025%20Yulia%20R%20turn%2034.pdf>

1% match (student papers from 07-Nov-2019)

[Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-11-07](#)

1% match (publications)

[Ketut Melinda Sari, I Gede Putu Kawiana. "PENGARUH HUMAN RELATION, DISIPLIN, DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ORCHID BOGA UTAMA", Widya Amrita, 2021](#)

1% match (Internet from 24-Feb-2021)

[https://www.researchgate.net/publication/320149341\\_Penganggaran\\_Partisipatif\\_di\\_Kabupaten\\_Bima\\_Nusa\\_Tenggara\\_Barat](https://www.researchgate.net/publication/320149341_Penganggaran_Partisipatif_di_Kabupaten_Bima_Nusa_Tenggara_Barat)

1% match (Internet from 07-Oct-2018)

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/13726/13307>

1% match (Internet from 03-Jun-2021)

<http://repositori.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/9841/140502189.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

< 1% match (Internet from 19-Jul-2021)

<http://repository.upbatam.ac.id/756/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf>

< 1% match (Internet from 21-Jul-2021)

<http://repository.upbatam.ac.id/270/1/21%20Pengaruh%20Citra%20Merek%20PT%20International%20Bearings.pdf>

< 1% match (student papers from 04-Dec-2018)

[Submitted to Universitas Putera Batam on 2018-12-04](#)

< 1% match (student papers from 03-Jul-2019)

[Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-07-03](#)

< 1% match (student papers from 29-Nov-2018)

[Submitted to Universitas Putera Batam on 2018-11-29](#)

< 1% match (student papers from 03-Jul-2019)

[Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-07-03](#)

< 1% match (Internet from 24-Mar-2021)

<https://jurnal.stiegwalisongo.ac.id/index.php/JAMSWAP/article/download/98/82>

< 1% match (Internet from 09-Jun-2021)

<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/1769/1778/>

< 1% match (Internet from 15-Jun-2021)

<https://www.coursehero.com/file/pm796rp/d-Metode-Sampel-dalam-penelitian-ini-adalah-karyawan-PT-Bank-BRI-Tbk-kantor/>

< 1% match (student papers from 15-Apr-2021)

[Submitted to Sriwijaya University on 2021-04-15](#)

< 1% match (Internet from 23-Nov-2018)

<http://eprints.umm.ac.id/40436/2/BAB%20I.pdf>

< 1% match (Internet from 08-Jan-2021)

<https://makarioz.sciencemakarioz.org/index.php/JIM/article/download/160/157>

< 1% match (Internet from 27-Mar-2015)

<http://www.jurnalkiatuir.com/jurnal/index.php/jurnal-ekonomi/article/download/18/17>

< 1% match (Internet from 30-Dec-2020)

<https://www.pustaka.unwahas.ac.id/e-skripsi/skripsi-tesis-tesis-pengaruh-motivasi-dan-stres-kerja-terhadap-kinerja-karyawan---studi-pada-pt-djohartex-magelang->

< 1% match ()

[Kurnia, Natalia Erlin. "PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN HUBUNGAN REKAN KERJA TERHADAP KINERJA DOWNLINE HIGH DESERT KETAPANG, KALBAR", 2017](#)

< 1% match (Internet from 15-Apr-2021)

[https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/1816-Full\\_Text.pdf](https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/1816-Full_Text.pdf)

< 1% match (Internet from 28-Feb-2021)

<http://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/download/239/186/>

< 1% match (Internet from 12-Nov-2020)

<https://text-id.123dok.com/document/dzx14wyr-hubungan-burnout-dengan-kepuasan-kerja-pustakawan-di-perpustakaan-universitas-negeri-padang-unp.html>

< 1% match (Internet from 24-May-2021)

<http://repository.unwidha.ac.id/1590/1/Ratih%20fix.pdf>

< 1% match ()

[Nonik M. Fanda. "Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan di Kota Batam", Politeknik Negeri Batam, 2019](#)

< 1% match (Internet from 24-Mar-2021)

<http://eprints.unm.ac.id/19431/1/Artikel%20%28Jurnal%29%20Irnaini%20Imran%201693141069.pdf>

< 1% match (Internet from 16-Jan-2019)

<https://id.123dok.com/document/7q0jl8lz-kecerdasan-emosional-dan-kompetensi-komunikasi-pengaruhnya-terhadap-kinerja-karyawan-pada-toserba-yogya-sunda-bandung.html>

< 1% match ()

[Harya, Gyska Indah. "ANALISIS PROFIL KEMISKINAN MAKRO KABUPATEN MOJOKERTO", Study Program of Agribusiness, Faculty of Agriculture, University of Wijaya Kusuma Surabaya, 2019](#)

< 1% match ()

[Azhar, Ahmad. "Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional \(BKKBN\) Kabupaten Enrekang", 2017](#)

< 1% match ()

[NADILAWIDIA ASMORO. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN \(PERSERO\) WILAYAH SUMATERA UTARA", 2019](#)

< 1% match (Internet from 16-Jun-2021)

[http://repository.pelitaibangsa.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/176/1526488986416\\_skripsi%20serliana%20sanjaya.pdf?isAllowed=y&sequence=-1](http://repository.pelitaibangsa.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/176/1526488986416_skripsi%20serliana%20sanjaya.pdf?isAllowed=y&sequence=-1)

< 1% match (Internet from 30-May-2021)

[http://repository.trisakti.ac.id/usaktiana/index.php/home/detail/detail\\_koleksi/0/skr/th\\_terbit/0000000000000098618/2019](http://repository.trisakti.ac.id/usaktiana/index.php/home/detail/detail_koleksi/0/skr/th_terbit/0000000000000098618/2019)

< 1% match ()

[SETIAWATI. "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DIVIDEN PER SHARE \(DPS\) PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DIBURSA EFEK INDONESIA \(BEI\) \(PERIODE 2006-2010\)", 2012](#)

< 1% match (Internet from 02-Dec-2019)

<http://tyoashter.blogspot.com/2013/05/>

< 1% match (publications)

[Hakim ., Rahmat Alhakim. "Effect of motivation, leadership, and work discipline on employees' performance \(Case study of PT. Injakayu Terpadu, Gunung Putri - Bogor\)", The Management Journal of Binaniaga, 2020](#)

< 1% match (publications)

[Adinda Farhah, Jafar Ahiri, Muh Ilham. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN", Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi, 2020](#)

< 1% match ()

[MUSTIKA, ASRA PUTRI. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA ASN DI TINJAU DARI PERSPEKTIF ETOS KERJA ISLAM \(Studi Pada Kantor Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat\)", 2018](#)

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BATAM TEKNOLOGI GAS**  
Zakaria1, [Suhardi2](#) 1Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam 2Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam email: pb170910249@upbatam.ac.id **ABSTRACT** In a company, human resources are used as a position that **has an important role** because **in** the process of **achieving targets** it will directly involve them. **In this study, to determine and analyze the effect of** motivation **and work** discipline **on employee performance at PT Batam Teknologi Gas**. The work target level of PT Batam Teknologi Gas' employees has decreased, this is evidenced by the lack of motivation from employees. The existing data

collection every month in 2020, the realization of the target every month is still not able to achieve the work target perfectly. Work motivation for employees, [there are several problems that exist in the](#) company such as in terms of performance for employees who work less in accordance with what is desired, such as in terms of the level of work discipline of employees who work inappropriately such as not being on time according to the hours that have been set specify. PT Batam Teknologi Gas has a population of [212 employees](#) used [simple random sampling technique](#) which [is a](#) sample of 139 employees. [Based on the test results, it is stated that motivation and work discipline simultaneously have a](#) positive and [significant influence on employee performance](#). **Keywords: Motivation; Work Discipline; Employee Performance**

PENDAHULUAN Basis yang ada pada perusahaan dikenal sebagai sumber daya manusia karena akan secara langsung membawa pengaruh dalam keberlangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia terdiri dari seluruh individu yang berperan dalam perusahaan dan perlu diposisikan sesuai dengan posisi yang sesuai dengan individu tersebut. Pada suatu perusahaan, sumber daya manusia dijadikan sebagai posisi yang memiliki peran penting karena dalam proses pencapaian target akan secara langsung melibatkannya. Sumber daya yang ada pada perusahaan akan sangat mempengaruhi kualitas dan kuantitas produk dan jasa perusahaan sehingga perlu aksi untuk meningkatkan kinerja yang ada dalam perusahaan. Perusahaan tidak berpanduan pada dengan modal, mesin, bakuan yang digunakan melainkan manusia yang dijadikan sebagai faktor pendukung. Komitmen kami untuk memaksimalkan kinerja perusahaan adalah dengan memotivasi karyawan kami melalui motivasi. Motivasi ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. (Nurmayanti & Narlan, 2020:430) menyatakan bahwa motivasi adalah penggerak perilaku karyawan. Pembentukan motif motivasi sangat kompleks, seromit pengembangan pada perilaku individu. Pernyataan ini juga di kuat kan oleh (Tamarindang et al., 2017:1620) Motivasi kerja merupakan keinginan kerja yang muncul dikarenakan memiliki suatu rasa ingin pada diri karyawan untuk menghasilkan integritas secara menyeluruh, pengaruh lingkungan sekitar dalam segi fisik yang di mana dorongan tersebut akan mempengaruhi seluruh perjalanan yang dijalankan. Agar kinerja pegawai dapat berfungsi secara efektif, faktor-faktor tersebut tidak hanya didukung oleh motivasi, tetapi juga oleh [disiplin kerja yang tinggi](#). [Disiplin adalah prosedur](#) untuk memodifikasi [atau menghukum](#) kontrol jika terjadi pelanggaran aturan. Disiplin adalah suatu latihan atau pengendalian diri secara teratur yang menunjukkan tingkat kekerabatan dalam suatu organisasi. (Hakim & Alhakim, 2020:25) mengkaji bahwa suatu perusahaan pasti memiliki suatu prosedur yang dijalankan demi terciptanya suasana keadaan ataupun sikap segan yang terdapat pada diri setiap individu dalam mengikuti setiap kebijakan dan ketetapan perusahaan. dalam memperbaiki sikap dan perilaku dalam hal kebijaksanaan, kemahiran dan dalam mengatasi suatu tugas. Misalnya kasus dalam pekerja yang sering tidak tepat waktu kerjanya, menyuekan prosedur-prosedur yang dimiliki perusahaan, menyuekan detail yang perlu diperhatikan dalam bekerja, berperilaku kasar kepada pelanggan, atau berperilaku tidak pantas. Dalam hal ini PT Batam Teknologi Gas atau memiliki nama lain yaitu BTG. Pada perusahaan ini bersifat pada bidang yang menyediakan gas-gas industri dengan sertifikat ISO-9001. Perusahaan sudah didirikan sejak 1996 dengan nama PT Batam Tata Indah dan melakukan perubahan menjadi BTG seja 2004. Sejak tahun 2004 perusahaan berubah [nama menjadi PT Batam Teknologi Gas](#). [Perusahaan yang berlokasi di](#) Jalan Brigjen Katamso, [Tanjung Uncang](#), lokasi yang strategis dimana dekat industri galangan kapal dan berada dekat dengan lepas pantai, dengan itu maka layanan dan produk bisa mendukung industri yang berada di area lepas pantai, galangan kapal, konstruksi perpipaan, fabrikasi baja serta bengkel dan industri lainnya. Basis aktivitas memudahkan perusahaan dalam pengiriman produk ke konsumen menjadi lebih cepat dan efisien. Pihak perusahaan akan melakukan respon segera terhadap permintaan dan pertanyaan dari pihak konsumen. Dengan tanggung jawab dan perhatian dari perusahaan dalam mendukung efisiensi dan produktivitas atas keinginan pihak perusahaan dapat mendapat dukungan dan rasa percaya dari pelanggan sebagai penyuplai produk yang berkomitemen dan terpercaya. Pada suatu perusahaan biasanya masalah yang muncul seringkali karyawan tidak memiliki motivasi kerja, penyebab rendah nya motivasi karyawan adalah kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan yang menjadikan karyawan tidak mendapat dorongan semangat kerja. Di perusahaan ini ada beberapa aspek yang menyebabkan motivasi kerja karyawan menurun adalah [tidak adanya umpan balik yang positif dari atasan dan](#) dukungan [untuk](#) karyawan, akibat nya kurang nya motivasi banyak karyawan yang tidak bisa menyelesaikan target pekerjaan yang sudah di berikan karena rendah nya motivasi kerja karyawan yang di berikan oleh perusahaan. Ada juga kurangnya pelatihan, kurangnya konsentrasi dalam bekerja, dan kurangnya kesadaran diri dari karyawan juga menjadi aspek yang menyebabkan turun nya kinerja pada karyawan. Di PT Batam Teknologi Gas pemberian motivasi kerja terhadap karyawan masih belum terlaksanakan secara menyeluruh dikarenakan banyak nya jumlah karyawan yang ada di PT Batam Teknologi Gas. Besar kecil pemberian motivasi yang dibagikan oleh perusahaan juga menjadi suatu aspek yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan. Berikut ini adalah data Target Kinerja karyawan di periode Januari - Juni periode 2020 sebagai berikut: Tabel 1. Target Kinerja Karyawan PT Batam Teknologi Gas [2020 No Bulan Target 1 Januari 2 Februari 3 Maret 4 April 5 Mei 6 Juni](#) 100% 100% 100% 100% 100% 100% 100% Sumber : Personalialia PT Batam Tekonologi Gas, 2020 Berdasarkan Tabel 1. dapat dibuktikan bahwa tingkat target kerja karyawan PT Batam Teknologi Gas cukup rendah, hal ini dibuktikan bahwa masih kurangnya motivasi dari karyawan. Dilihat dari setiap bulannya realisasi target setiap bulannya masih belum bisa mencapai target pekerjaan dengan sempurna. Di bulan Januari sampai dengan bulan Juni 2020 dapat dibuktikan berdasarkan data yang di peroleh yaitu dibulan Januari realisasi target kerja yang berada di angka 95%, dibulan Februari realisasi target kerja yang berada di angka 93%, dibulan Maret realisasi target kerja yang berada di angka 92%, dibulan April realisasi target kerja yang berada di angka 91%, dibulan Mei realisasi target kerja yang berada di angka 89% dan terakhir dibulan Juni realisasi target kerja yang berada di angka 88%. Dari data tersebut Dapat dibuktikan realisasi target kerja tertinggi berada di bulan Januari yaitu 95% dan realisasi target kerja terendah berada di bulan Juni yaitu 88%, dengan begitu realisasi target kerja yang dicapai oleh karyawan cenderung menurun dan masih tidak seperti yang diharapkan oleh perusahaan. Selain dari aspek motivasi kerja pada karyawan, terdapat beberapa permasalahan yang ada dalam perusahaan Batam Teknologi Gas seperti dalam segi kinerja pada karyawan yang bekerja kurang sesuai dengan apa yang diinginkan seperti dalam segi tingkat disiplin kerja katryawan yang kerja tidak sesuai dengan aturan yang ada dalam perusahaan seperti tidak tepat waktu sesuai jam yang sudah di tentukan, izin dengan berbagai alasan dan karyawan yang tiba-tiba absen tidak masuk kerja tanpa memberikan informasi yang jelas. Pada peraturan yang ada masih belum memiliki kepastian atas aturan yang ada sehingga membuat karyawan jadi sesuka hati untuk menjalankan pekerjaan tanpa memperhatikan apakah hal tersebut benar atau salah. [Berdasarkan latar belakang](#) di atas [maka peneliti](#) berminat [mengambil judul "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan](#) PT Batam Teknologi Gas". Adapun tujuan dengan melakukan penelitian ini yaitu: 1. Agar dapat memberikan penjelasan apakah Kinerja Karyawan dipengaruhi Motivasi [pada PT Batam Teknologi Gas 2. Agar dapat](#) memberikan penjelasan [apakah](#) Kinerja Karyawan dipengaruhi disiplin Kerja [pada PT Batam Teknologi Gas 3. Agar dapat](#) memberikan penjelasan [apakah](#) Kinerja Karyawan [secara simultan](#) dipengaruhi [Motivasi dan disiplin Kerja pada PT](#) Batam Teknologi Gas? KAJIAN TEORI 2.1 Motivasi Motivasi dikenal sebagai suatu dorongan yang berasal rangsangan dari segi luar seperti dalam bentuk bukan benda dan benda sehingga terciptnya dorongan kepada individu tertentu. Dalam proses memenuhi kebutuhan hidup

individu diperlukan adanya suatu motivasi agar terciptanya pemenuhan tersebut (Budianto, 2020:198). Kebutuhan hidup yang tidak mencapai apa yang diinginkan membuat individu merasa khawatir, hal tersebut mengakibatkan individu tersebut lebih ingin mencapai dan melakukan peningkatan pada motivasi sehingga hidup menjadi sesuai apa yang diinginkan. Indikator motivasi yang ada dalam pengujian ini dikutip dari dari (Nababan & Siagian, 2020: 159) sebagai berikut: [a. Kebutuhan fisik b. Kebutuhan social c. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan d. Kebutuhan dorongan dalam mencapai tujuan e. Kebutuhan akan penghargaan](#) 2.2 Disiplin Kerja (Mashudi et al., 2020:320) berpandangan bahwa tingkah laku dan pembuatan individu serta masyarakatkan terpapakkan dalam sikap dan mental sesuai dengan aturan yang ada pada perusahaan dengan maksud agar tercapainya hal-hal yang diinginkan dikenal sebagai disiplin. Disiplin kerja dikenal sebagai suatu prosedur yang berjalan dalam sebuah organisasi tanpa memasukan masalah pribadi dan bersifat professional agar menghindari kemungkinan terjadinya tidak tercapainya tujuan perusahaan (Hakim & Alhakim, 2020:25). Disiplin kerja pada penelitian memiliki indikator yang diambil menurut pandangan (Tetuko & Winarningsih, 2017: 7) sebagai berikut: a. Aturan atas jangka bekerja yang sesuai dengan jam kerja, break time, jam pulang dan lainnya. b. Aturan atas pakaian yang layak saat menjalankan pekerjaan c. Aturan atas cara berhubungan bersama sesama teman dalam bekerja d. Aturan mengenai kebijakan yang sudah di tetapkan oleh kantor kepada pekerja. 2.3 Kinerja Karyawan Menurut (Wibowo, 2018:5) kinerja merupakan kemampuan dalam pencapaian kinerja yang diperoleh seorang karyawan melalui usaha dan kemampuan atas usaha yang dilakukan oleh karyawan ketika mengerjakan suatu pekerjaan yang sudah ditugaskan dan diserahkan kepada karyawan tersebut. Kinerja merupakan suatu hasil [yang di hasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam](#) giliran [tertentu](#) (Pramularso, 2017:172). Adapun indikator kinerja karyawan pada penelitian ini diangkat dari pandangan (Safitri, 2018: 199) yaitu kuantitas, kualitas, keandalan dan kehadiran 2.4 Penelitian Terdahulu (Mashudi et al., 2020) menjalankan penelitian tujuan [dalam penelitian ini adalah](#) mengetahui apakah Kinerja [Karyawan PT. Bank BRI dipengaruhi oleh Motivasi Kerja](#), Kedisiplinan Kerja [dan](#) Lingkungan [Kerja](#). Hasil menyatakan [PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo](#) memiliki kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja (Suhardi, 2019) menjalankan uji dengan maksud agar dapat mengetahui apakah terdapat pengaruh [Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam](#). Hasil menyatakan Kinerja karyawan secara parsial dipengaruhi oleh disiplin kerja. 2.5 Kerangka Pemikiran Kerangka pemikiran menunjukkan bahwa: [1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan](#) [Gambar 1. Kerangka Pemikiran 2.6 Hipotesis Penelitian hipotesis dalam penelitian ini adalah](#) sebagai berikut: H1: Kinerja Karyawan PT Batam Teknologi Gas dipengaruhi oleh motivasi. H2: Kinerja Karyawan PT Batam Teknologi Gas dipengaruhi oleh disiplin kerja. H3: Kinerja Karyawan PT Batam Teknologi Gas secara bersama-sama dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja. **METODE PENELITIAN 3.1** Desain [Penelitian Dasar dalam](#) melakukan [penelitian](#) yaitu memerlukan [melakukan](#) desain. Desain penelitian dikenal sebagai salah satu model atau kerangka yang dipakai saat menjalankan penelitian. Pada desain ini akan memaparkan prosedur-prosedur dengan tujuan agar dapat mengetahui [data-data yang akan digunakan dalam proses penyusunan](#) hingga penyelesaian penelitian. Penelitian kuantitatif pada penelitian ini memiliki desain kausalitas yang memiliki tujuan untuk menanggapi apakah terdapat hubungan antar variabel yang diteliti (Sugiyono, 2016: 37). Penelitian kuantitatif dipilih sebagai jenis penelitian yang dikaji dengan arti merupakan data penelitian yang diperoleh dari kuesioner dan dilakukan pengolahan pada aplikasi SPSS. 3.2 Populasi dan Sampel Pada sebuah penelitian, populasi dikenal sebagai objek penelitian yang berskala besar dan berkualitas sesuai 4.1 Uji Validitas dengan masalah yang ada. Populasi penelitian adalah keseluruhan objek penelitian dengan kriteria-kriteria berciri khas menyerupai dan tinggal bersama dengan mempunyai kelebihan untuk melakukan reproduksi didalam (Sugiyono, 2016:80). Penulis menggunakan 212 karyawan perusahaan Batam Tekonologi Gas sebagai populasi penelitian. Sampel dikenal sebagaibagian dari populasiyang dikutip dari Sugiyono (2016:81). [Teknik simple random sampling](#) terpilih [sebagai teknik sampel](#) dalam studi [yang](#) dikaji dengan pengertian adalah teknik yang diambil secara langsung dengan acakan tanpa perlu melakukan pemilihan atas persyaratan tertentu. Total sampel yang digunakan adalah 139 responden. 3.3 Teknik Pengumpulan Data Teori dari (Sugiyono, 2016: 92) [teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu: 1. Interview \(Wawancara\) 2. Observasi 3. Kuesioner \(Angket\) Skala](#) likert digunakan dalam studi ini. **HASIL DAN PEMBAHASAN Pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25** sebagai alat pengolah [data](#) dengan sampel sebanyak 139 karyawan. Hasil [sebagai berikut: Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi \(X1\) No Pernyataan r hitung r tabel Keterangan](#) Bekerja dengan giat untuk 1 memenuhi butuhan setiap hari 0,882 (X1.1) 2 Saat menjalankan pekerjaan saya 0,923 memiliki perasaan nyaman (X1.2) 3 Saya memiliki kebutuhan sosial 0,888 yang tinggi (X1.3) Saat bekerja kreativitas bekerja dan 0,3610 4 prestasi kerja saya memiliki hasil 0,924 yang baik (X1.4) Dalam bekerja kemampuan dan 5 keterampilan yang saya miliki memberikan dukungan pada 0,905 pekerjaan saya (X1.5) Valid Valid Valid Valid Valid Valid Sumber : SPSS 25, 2021 **Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2) No Pernyataan r hitung r tabel Keterangan 1** Saya taat terhadap peraturan jam kerja perusahaan (X2.1) 0,909 2 3 4 Saya menaati peraturan berpakaian dan tingkah laku dalam pekerjaan (X2.2) Saya dapat mengikuti cara menjalankan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain (X2.3) Saya menaati peraturan perusahaan yang melarang bermain instragam, facebook, shopee, tokopedia selama jam 0,930 0,948 0,3610 0,931 bekerja (X2.4) Sumber : [SPSS 25, 2021 Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan \(Y\) Valid Valid Valid Valid No Pernyataan r hitung r tabel Keterangan 1](#) [Saya dapat](#) menyelesaikan pekerjaan [dengan](#) cepat (Y1) 2 Banyak pekerjaan yang saya lakukan sendiri (Y2) Pekerjaan yang saya jalankan 3 selalu selesai tepat waktu dengan yang direncanakan (Y3) 4 0,929 0,908 0,3610 0,911 Saya memiliki kemampuan bekerja sama yang sangat baik (Y4) 0,886 Sumber : SPSS 25, 2021 Dari beberapa [tabel di atas](#), maka [dapat](#) dinyatakan [bahwa](#) seluruh [uji validitas](#) pada setiap [variabel](#) 4.2 Uji Realibilitas Valid Valid Valid Valid Valid dependen valid terhadap variabel dependen karena tabel hitung > rtabel 0,3610. **Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas** Keterangan [Cronbach's Alpha Keterangan](#) Motivasi 0,944 Realibel [Disiplin Kerja](#) 0,947 Realibel [Kinerja Karyawan](#) 0,928 Realibel [Sumber](#) : SPSS 25, 2021 [Hasil dari pengolah data](#) setiap variabel [menyatakan nilai cronbach's alpha](#) lebih besar dari 0,80 [maka bisa di simpulkan](#) setiap variabel [pernyataan](#) dinyatakan realibel. 4.3 [Uji Normalitas Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Uji](#) histogram yang ada dalam [gambar di atas](#) menyatakan [bahwa data](#) penelitian [bersifat normal karena](#) kurva yang ada pada gambar di atas sudah memenuhi kriteria pengujian histogram yang ada. Uji pendukung lainnya yaitu uji P-Plot yang bisa dilihat melalui [gambar di bawah ini: Gambar 3. Hasil Uji Normalitas](#) Pengujian P-Plot [yang](#) ada, bisa dilihat titik-titik melakukan penyebaran di area garis dan arah penyebaran mengikut arah garis diagonal, melalui pernyataan tersebut memberikan pernyataan data dikatakan normal karena telah memenuhi kriteria atau persyaratan yang ada. Untuk memperkuat hasil pernyataan di atas sehingga dijalankan uji berikut ini: **Tabel 6. Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Asymp. Sig. (2-tailed)** .200c,d Sumber : SPSS 25, 2021 Nilai signifikan menunjukkan hasil yaitu 0,200, Nilai 0,200 > 0,05. Ditarik 4.4 Uji Multikolinearitas kesimpulan di mana data yang diteliti berdistribusi normal. **Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas** [Coefficientsa Model Collinearity Statistics](#) Tolerance [VIF 1 Motivasi](#) 0,145 6,884 [Disiplin Kerja](#) 0,145 6,884 [a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan](#) Sumber : SPSS 25, 2021 [Tabel](#) pengujian multikolinearitas yang ada

menyatakan bahwa [nilai tolerance variabel Motivasi dan Disiplin Kerja](#) memiliki hasil 0,145 dan angka VIF 4.5 Uji Heterokedastitas menunjukkan 6,884. Hasil tersebut bisa dikatakan bahwa tidak mengalami multikolinearitas. [Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas](#) Coefficientsa [Unstandardized Standardized Model Coefficients](#) t Sig. B Std. Error Beta (Constant) 1 Motivasi Disiplin Kerja 1,925 0,234 -0,056 0,037 0,016 0,046 -0,327 0,074 8,214 -1,504 0,343 0,000 0,135 0,732 Sumber : SPSS 25, 2021) Kedua tidak mengalami gejala heteroskedastisitas karena pengujian di atas menyatakan bahwa setiap variabel 4.6 Uji Pengaruh Motivasi memiliki signifikan sebesar 0,135 dan variabel Disiplin Kerja sebesar 0,732. Tabel 9. Uji Koefisien Regresi Coefficientsa [Unstandardized Standardized Model Coefficients](#) t Sig. B Std. Error Beta (Constant) 1 Motivasi Disiplin Kerja 0,683 0,367 0,353 0,494 0,058 0,072 0,450 0,512 1,864 6,033 6,860 0,064 0,000 0,000 Sumber : SPSS 25, 2021  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$  1. 0,683 artinya adanya perubahan Dimana, pada Motivasi dan Disiplin Kerja adalah nol maka nilai Kinerja  $Y = 0,683 + 0,353X_1 + 0,494X_2$  Karyawan yaitu 0,683 sebagai nilai konstan untuk variabel terikat.. 2. 0,353 bermaksud dimana semakin 3. 0,494 artinya dimana semakin tinggi tinggi variabel Motivasi maka semakin variabel Disiplin Kerja maka semakin tinggi juga nilai variabel Kinerja tinggi juga nilai variabel Kinerja Karyawan Karyawan. [Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi Model Summaryb Model 1](#) 0,943a [R R Square Adjusted R Square Std. Error of the Estimate](#) .0,890 0,888 1,70693 Sumber : SPSS 25, 2021 R<sup>2</sup> yang dimiliki pada penelitian ini sebesar 0,890, Hasil tersebut menjelaskan Kinerja Karyawan dijelaskan oleh variabel Motivasi dan 4.7 Uji Hipotesis Disiplin Kerja sebesar 89,0% dan 11,0% yang dijadikan sebagai sisanya yaitu variabel selain kedua variabel di atas Tabel 11. Uji t Coefficientsa [Unstandardized Standardized Model Coefficients](#) t Sig. B Std. Error Beta (Constant) 1 Motivasi Disiplin Kerja 0,683 0,367 0,353 0,494 0,058 0,072 0,450 0,512 1,864 6,033 6,860 0,064 0,000 0,000 Sumber : SPSS 25, 2021 Hipotesis pertama diterima dimana menyatakan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Batam Teknologi Gas karena hasil thitung yaitu 6,033 > nilai ttabel 1.97756. Hasil nilai signifikansi dari variabel motivasi sebesar 0,000 < 0,05. Hipotesis kedua diterima dimana menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Batam Teknologi Gas. karena thitung 6,860 > nilai ttabel 1.97756. Hasil nilai signifikansi dari variabel disiplin kerja sebesar 0,000 < 0,05. Tabel 12. [Uji F ANOVAa Model 1 Regression Residual Total Sum of Squares df Mean Square](#) 3208,697 396,253 3604,950 2 136 138 1604,348 2,914 F Sig. 550,636 0,000b Sumber : SPSS 25, 2021 Hipotesis ketiga diterima yang menyatakan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Batam Teknologi Gas karena Fhitung yang dimiliki yaitu 550,636 lebih besar dari Ftabel sebesar 3,06 dan signifikan adalah 0,00 < 0,05. SIMPULAN 5.1 Kesimpulan Simpulan yang dapat diambil yaitu: 1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Batam Teknologi Gas. 2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Batam Teknologi Gas. 3. Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Batam Teknologi Gas. 5.2 Saran Penelitian yang dijalankan bermaksud memberikan bantuan bagi yang membutuhkan sehingga saran yang ada sebagai berikut: 1. Rendahnya motivasi kerja dari para karyawan pada PT Batam Teknologi Gas sehingga mengakibatkan pekerjaan tidak selesai. Perusahaan harus lebih menguatkan motivasi kepada karyawan dengan berupa insentif dan lainnya agar karyawan menjadi semangat untuk menjalankan pekerjaannya. 2. Rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan pada PT Batam Teknologi Gas yang sering terlambat dan tidak masuk kerja. Hal tersebut merupakan suatu kebiasaan yang buruk dimana harus segera dilakukan penyelesaian masalah tersebut agar dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik. 3. Tingkat kinerja karyawan pada PT Batam Teknologi Gas menurun. Hal tersebut merupakan masalah fatal yang perlu dilakukan tindakan penyelesaian agar tidak membawa hal-hal negatif bagi perusahaan.