

**PENGARUH MOTIVASI, KEDISPLINAN,  
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI PT INDOLAND BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Ahmad Yudhi Ismawan  
180910297**

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

**PENGARUH MOTIVASI, KEDISPLINAN,  
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI PT INDOLAND BATAM**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:  
Ahmad Yudhi Ismawan  
180910297**

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

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Ahmad Yudhi Ismawan  
NPM : 180910297  
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

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

### **PENGARUH MOTIVASI, KEDISIPLINAN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT INDOLAND 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, 24 Januari 2022



**Ahmad Yudhi Ismawan**

180910297

**PENGARUH MOTIVASI, KEDISPLINAN,  
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI PT INDOLAND BATAM**

**SKRIPSI**


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

**Oleh:**

**Ahmad Yudhi Ismawan  
180910297**

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

**Batam, 24 Januari 2022**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'M. Khoiri', is centered on the page. The signature is stylized and written over a light yellow rectangular background.

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



---

**Universitas Putera Batam**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis ada atau tidaknya pengaruh motivasi, kedisiplinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indoland Batam yang bergerak dibidang penjualan *online*. Fenomena tingkat kinerja karyawan di PT Indoland Batam, menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum maksimal dikarenakan motivasi dan kedisiplinan yang kurang dan karyawan tidak mendapata kepuasan dalam bekerja. Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu variabel motivasi, variabel kedisiplinan, dan variabel kepuasan kerja. Metode teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner yang menggunakan metode *saturation sampling*, yang dimana populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Indoland Batam dengan populasi sebanyak 103 orang. Penelitian ini menggunakan metode teknik analisis data seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga variabel motivasi, kedisiplinan, dan kepuasan kerja sama-sama secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Indoland Batam. Variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 31,8% terhadap kinerja karyawan. Sisanya sebesar 68,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang berasal dari luar penelitian ini.

**Kata Kunci** : Motivasi, Kedisiplinan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*This research aims to analyze if there is any influence from motivation, discipline, and job satisfaction towards the employee performance of PT Indoland Batam which engages in the online shop. The phenomenon of the employee performance level for PT Indoland Batam reflects the employee performance has not been maximized because of lack of motivation and discipline and employees do not get satisfaction at work . This research uses three independent variables which are motivation variable, discipline variable, and job satisfaction variable. The technique used in collecting data used in this research is the distribution of questionnaire using saturation sampling method, whereby the population and sample used in this research are all employees who have works for PT Indoland Batam with population amounting to 103 peoples. This research uses technical data analysis methods such as validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, determination coefficient test, and hypothesis test. The result of this research show that motivation variable does have positive influence and is significant towards the employee performance, discipline variable does have positive influence and is significant towards the employee performance, so is the job satisfaction variable does have positive influence and is significant towards the employee performance. Furthermore, motivation, discipline, and job satisfaction variable simultaneously does have positive influence and is significant towards the employee performance of PT Indoland Batam. Variables in this research have an influence od 31,8% towards the employee performance. The rest 68,2% are influenced by other variables coming from outside of this research.*

**Keywords :** *Motivation, Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putra 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 tidak 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 PuteraBatam;
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 ManajemenUniversitas Putera Batam;
4. Bapak M. Khoiri, S.Pd., M.Pd. selaku Pembimbing Skripsi Program StudiManajemen Universitas Putera Batam;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Kedua orang tua serta keluarga penulis yang selalu mendukung danmemberikan motivasi;
7. Seluruh karyawan PT Indoland Batam yang telah bersedia menjadi narasumber dan rela menyediakan waktunya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman-teman seperjuangan Universitas Putera Batam yang memberikanmasukan serta motivasi dalam penyusunan skripsi.

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

Batam, 24 Januari 2022



Ahmad Yudhi Ismawan





---

**Universitas Putera Batam**

## DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK .....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR RUMUS .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	4
1.3. Batasan Masalah .....	4
1.4. Rumusan Masalah.....	5
1.5. Tujuan Penelitian .....	5
1.6. Manfaat Penelitian .....	6
1.6.1. Manfaat Teoritis.....	6
1.6.2. Manfaat Praktis .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Teori Dasar.....	8
2.1.1. Motivasi .....	8
2.1.2. Kedisiplinan .....	15
2.1.3. Kepuasan Kerja.....	19
2.1.4. Kinerja Karyawan .....	23
2.2. Peneliti Terdahulu.....	27

2.3.	Kerangka Pemikiran.....	31
2.3.1.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	31
2.3.2.	Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan .....	32
2.3.3.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	32
2.3.4.	Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	32
2.4.	Hipotesis .....	33

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1.	Jenis Penelitian.....	35
3.2.	Sifat Penelitian .....	35
3.3.	Lokasi dan Periode Penelitian.....	36
3.3.1.	Lokasi Penelitian.....	36
3.3.2.	Periode Penelitian .....	36
3.4.	Populasi dan Sampel .....	37
3.4.1.	Populasi.....	37
3.4.2.	Teknik Penentuan Besar Sampel .....	37
3.4.3.	Teknik <i>Sampling</i> .....	37
3.5.	Sumber Data.....	38
3.6.	Metode Pengumpulan Data.....	39
3.7.	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	40
3.7.1.	Variabel Independen .....	41
3.7.2.	Variabel Dependen.....	42
3.8.	Metode Analisis Data.....	43
3.8.1.	Analisis Deskriptif .....	44
3.8.2.	Uji Kualitas Data.....	45
3.8.3.	Uji Asumsi Klasik.....	47
3.8.4.	Uji Pengaruh .....	49
3.9.	Uji Hipotesis .....	50
3.9.1.	Uji t (Secara Parsial) .....	50
3.9.2.	Uji F (Secara Simultan) .....	51

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1	Hasil Penelitian .....	52
4.1.1.	Profil Responden.....	52
4.1.2.	Analisis Deskriptif .....	54

4.1.3.	Hasil Uji Kualitas Data .....	61
4.1.4.	Uji Asumsi Klasik.....	65
4.1.5.	Uji Pengaruh .....	71
4.1.6.	Uji Hipotesis .....	73
4.1.7.	Pembahasan.....	76
4.1.8.	Implikasi .....	76
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1	Simpulan .....	79
5.2	Saran .....	80
DAFTAR PUSTAKA .....		82
LAMPIRAN		

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Pemikiran .....	33
<b>Gambar 4.1</b> Uji Normalitas Kurva Histogram.....	66
<b>Gambar 4.1</b> Uji Normalitas Grafik Normal P-P Plot .....	67

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b> Data Absensi Karyawan PT. Indoland Batam.....	3
<b>Tabel 1.2</b> Data Penjualan PT. Indoland Batam Periode Juli 2020 – Desember 2020 .....	3
<b>Tabel 3.1</b> Jadwal Penelitian.....	36
<b>Tabel 3.2</b> Penentuan Skor Jawaban Kuesioner .....	40
<b>Tabel 3.3</b> Operasional Variabel.....	42
<b>Tabel 3.4</b> Rentang Skala.....	44
<b>Tabel 4.1</b> Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
<b>Tabel 4.2</b> Responden Berdasarkan Usia.....	53
<b>Tabel 4.3</b> Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	54
<b>Tabel 4.4</b> Hasil Analisis Deskripsi Motivasi (X1) .....	55
<b>Tabel 4.5</b> Hasil Analisis Deskripsi Disiplin (X2).....	57
<b>Tabel 4.6</b> Hasil Analisis Deskripsi Kepuasan Kerja (X3).....	58
<b>Tabel 4.7</b> Hasil Analisis Deskripsi Kinerja Karyawan (Y) .....	60
<b>Tabel 4.8</b> Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1) .....	61
<b>Tabel 4.9</b> Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X2).....	62
<b>Tabel 4.10</b> Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X3).....	63
<b>Tabel 4.11</b> Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	64
<b>Tabel 4.12</b> Hasil Uji Reabilitas Data.....	65
<b>Tabel 4.13</b> Hasil Uji One Sample Kolmogorov Smirnov .....	68
<b>Tabel 4.14</b> Hasil Uji Multikolonieritas.....	69
<b>Tabel 4.15</b> Hasil Uji Heteroskedastitas .....	70
<b>Tabel 4.16</b> Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	71
<b>Tabel 4.17</b> Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	73
<b>Tabel 4.18</b> Tabel Coefficient Uji t.....	74
<b>Tabel 4.19</b> Hasil Uji F (Simultan).....	76

## DAFTAR RUMUS

<b>Rumus 3.1</b> Rentang Skala .....	45
<b>Rumus 3.2</b> Pearson Product .....	46
<b>Rumus 3.3</b> Regresi Linear Berganda.....	49



---

**Universitas Putera Batam**



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Percapaian arahan organisasi pada mitra sangat diperlukan agar mengatur, menjalankan dan memperdayakan pekerja dalam hubungan sumber daya manusia. Sumber daya manusia suatu mitra perlu diimplementasikan secara rapid an agar terbentuknya suatu kebutuhan yang diperlukan pekerja atas keinginan perusahaan. suatu peningkatan atas mitra tersebut ditentukan berdasarkan kualitas pekerja di suatu perusahaan tertentu menurut Bagaskara & Rahardja (2018)

Menurut Harahap & Tirtayasa (2020) Kinerja karyawan bisa dikatakan sebagai suatu hal yang bisa dikembangkan jikalau pekerja memiliki inisiatif atas evaluasi atas kinerjanya yang didasari tingkah laku. Evaluasian kinerja suatu pekerja harus bersikap adil dan objektif terhadap kinerja pekerja. Titik terang dalam penerimaan evaluasi yaitu akankah suatu pekerja bersikap bersaing, dalam pencapaian prestasi kerja dan menumbuhkan rasa kurang puas atas kinerjanya.

Dijabarkan Kusjono & Ratnasari (2019) oleh Adanya beberapa faktor yang memberikan pengaruh kinerja yakni motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Seiringnya berjalannya waktu dalam pemberian motivasi masih belum terpenuhi, yakni tidak adanya pemberian dengan maksimal, ketidaknyamanan turut serta pekerja yang tingkat kedisiplinan yang masih minim dan juga tidak terdapatnya pelaporan bulanan. Pemberian gaji merupakan suatu faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja. Pemberian kompensasi harus didasari yang jelas, dan juga emosional setiap manusia tidak dapat dilupakan.

Penjelasan Susanto (2019) suatu perlakuan yang ditampilkan secara positif disetiap individu layaknya menghormati serta menghargai disuatu aturan disuatu kelompok apapun yang tertulis atau tidak dan juga bersedia dalam menjalani serta menerima dampak atas perlakuan disebut disiplin kerja. Disiplin kerja menjadi suatu faktor sikap dalam pertindakan yang berdampak atas kinerja karyawan. Disiplin yang baik yaitu menampilkan bagaimana individu bertanggung terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Adapun faktor luar yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yakni kepuasan kerja. Acuan yang didasari atas sikap diri sendiri yakni kepuasan kerja. Apresiasi pada diri sendiri dalam bentuk perasaan yakni kepuasan kerja. Sifat emosional yang timbul atas dasar rasa senang atau sedih atas pekerjaannya yaitu kepuasan kerja. Kinerja karyawan akan terbentuk dari kepuasan kerja, dengan terbentuknya kebudayaan kerja yang memberikan kenyamanan dan juga memberikan kualitas hidup kerja yang baik agar terlaksananya suatu kerjaan yang sesuai dengan maksud yang diharapkan oleh organisasi.

PT Indoland Batam yakni mitra yang menjalankan penjualan secara online (*online shop*) atas barang-barang yakni perlengkapan diri. Perusahaan ini lahir pada tanggal 8 Juni 2017 yang berlokasi di Citra Buana Industrial Park 1, Blok H No. 1 dan 2, Jln. Yos Sudarso, Kampung Seraya, Batam.

**Tabel 1.1** Data Absensi Karyawan PT Indoland Batam

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja Efektif	Jumlah Absensi
Juli	103	25	13
Agustus	103	24	12
September	103	25	11
Oktober	105	25	15
November	105	26	17
Desember	105	25	23

Sumber: PT Indoland Batam

Sesuai tabel 1.1 yang terlampir adanya peningkatan absensi, absensi desember merupakan absensi terbesar, hal ini disebabkan terdapat tanggal libur, dan menjadi suatu alasan karyawan mengambil tanggal cuti.

Dampak suatu kinerja karyawan yang baik atau pun buruk hal ini didasari oleh kedisiplinan kerja karyawan. Agar terbentuknya kedisiplinan yang baik pada keseluruhan pekerja, dibutuhkan nya suatu semangat, dengan maksud dan tujuan agar terbentuknya kinerja yang baik untuk masa yang akan datang.

**Tabel 1.2** Data Penjualan PT Indoland Batam Periode Juli 2020 – Desember 2020

Tahun	Bulan	Total Pendapatan
2020	Juli	Rp 702.558.000
	Agustus	Rp 689.327.500
	September	Rp 669.100.800
	Oktober	Rp 657.922.000
	November	Rp 626.925.000
	Desember	Rp 600.695.400

Sumber: PT Indoland Batam

Sesuai tabel 1.2 terlampir disampaikan tingkat penjualan di keseluruhan bulan mengalami depresiasi, dikarenakan depresiasi dalam kesemangatan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pandangan karyawan hal ini

didasari kurangnya support yang diberikan mitra terhadap karyawan sehingga mengalami depresiasi motivasi pekerja. Perusahaan juga harus memperhatikan tingkat kepuasan dalam bekerja yang di alami oleh para karyawannya. Tahapan dalam pencapaian tujuan suatu mitra, diharapkan jika suatu mitra dapat memberikan support yang lebih terhadap pekerja agar mengalami peningkatan, dikarenakan karyawan merupakan aset perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk mengerjakan penelitian yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI, KEDISPILINAN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT INDOLAND BATAM”**

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, terdapat masalah-masalah yang berkaitan dengan penelitian ini. Masalah tersebut diidentifikasi sebagai berikut :

1. Ditemukan penurunan pada motivasi pekerja di PT Indoland Batam.
2. Ditemukan penurunan kedisiplinan karyawan di PT Indoland Batam.
3. Menurunnya tingkat kepuasan karyawan pada bekerja di PT Indoland Batam.

### **1.3. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi dalam jangkauan tertentu, yaitu :

1. Pembatasan dalam penelitian ini yakni (3) variabel independen, motivasi kerja (X1), kedisiplinan (X2), dan kepuasan kerja (X3), dan satu (1) variabel dependen, kinerja karyawan (Y1).

2. Pekerja dari PT Indoland Batam merupakan responden dari penelitian ini

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan atas permasalahan yang ditampilkan, penulis mempunyai tujuan untuk meneliti secara serius mengenai permasalahan yakni.

1. Apakah kinerja karyawan di PT Indoland Batam dipengaruhi oleh motivasi ?
2. Apakah kinerja karyawan di PT Indoland Batam dipengaruhi oleh kedisiplinan ?
3. Apakah kinerja karyawan di PT Indoland Batam dipengaruhi oleh kepuasan kerja ?
4. Apakah kinerja karyawan di PT Indoland Batam dipengaruhi oleh motivasi , kedisiplinan dan kepuasan kerja?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pertanyaan yang ditampilkan, peneliti memiliki keinginan untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui apakah kinerja karyawan di PT Indoland Batam terpengaruhi oleh motivasi.
2. Untuk mengetahui apakah kinerja karyawan di PT Indoland Batam terpengaruhi kedisiplinan.
3. Untuk mengetahui apakah kinerja karyawan di PT Indoland Batam terpengaruhi oleh kepuasan kerja.

4. Untuk mengetahui apakah kinerja karyawan di PT Indoland Batam terpengaruhi oleh motivasi kedisiplinan dan kepuasan kerja.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Keinginan kedepannya penelitian ini memberikan arahan dalam tercapainya tujuan dan memiliki manfaat:

#### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Pengerjaan dalam penelitian yang dikerjakan adapun maksud dan manfaat lain guna untuk memberikan dukungan kepada pekerja. Makanya suatu mitra ditekankan memperhatikan secara matang motivasi apa yang harus diberikan kepada para pekerja nya agar mereka dapat lebih semangat dan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya.

#### **1.6.2. Manfaat Praktis**

Terdapat manfaatr pada pengerjaan yang dikerjakan dalam memberikan arahan guna membentuk suatu tujuan bersama dan yang bermanfaat yakni:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini memiliki harapan yang besar kedepannya untuk perusahaan agar menjadi testimony atas peningkatan motivasi karyawan dan sadar akan memberikan tingkatan kompensasi untuk pekerja sehinggat terbentuknya semangat pekerja menjadi lebih produktif.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Guna penelitian yang dikerjakan ini diharapkan sebagai pedoman dengan tujuan penelitian dimasa depan atau masa lalu.

### 3. Bagi Masyarakat

Pengerjaan yang dikerjakan memiliki pengharapan guna pedoman terhadap komunitas yang suatu saat akan mengerjakan penelitian yang sejalan dengan topic, ataupun tidak.



---

**Universitas Putera Batam**



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori Dasar**

##### **2.1.1. Motivasi**

###### **2.1.1.1. Pengertian Motivasi**

Dikaji oleh Kristanti & Lestari (2019) suatu dorongan dalam diri manusia yang memungkinkan dengan maksud turut membantu mencapai tujuan perusahaan disebut sebagai motivasi. Adapun juga dorongan yang memperoleh motivasi, yakni dorongan secara diripribadi (*internal motivation*) dan dorongan dari pihak luar (*external motivation*).

Dikemukakan Effendy & Fadhilah (2019) motivasi yakni pengarah (sifat yang bertolak belakang) pribadi yang menentang atau tidak sesuai dan pengarah tindak – tanduk.

Menurut Orocomna *et al.* (2018) bahwa keahlian setiap orang untuk memberikan pengaruh individu disuatu tindakan dalam pengejaan suatu hal dari suatu instansi ataupun luar instansi yang bersifat positif ataupun negative dengan maksud memberikan bimbingan atas dasar ketegaran..

Diteliti oleh Rukhayati (2018) makna dari motivasi yakni suatu usaha yang dilandaskan atas keinginan dari diripribadi yang menggairahkan, dan juga menuntun sikap dalam mengerjakan kewajiban tersebut dengan rendah hati diruang lingkup kerjaan.

Dijabarkan Marhumi (2018) motivasi merupakan rangkaian perilaku pada poin-poin yang memberikan pengaruh terhadap kalangan luas guna menggapai hal tertentu sesuai terhadap tujuannya.

#### **2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Sariani *et al.* (2020) faktor-faktor motivasi terbagi antara faktor internal dan eksternal yakni :

1. Faktor Motivasi Internal

- a. Kematangan Pribadi

Sikap terburuk setiap orang dalam tingkat keegoisan dan sikap manja merupakan memberikan dampak yakni rendahnya rasa peduli dalam penerimaan motivasi dan hal ini memberikan hasil minimnya tingkat kerjasama disuatu motivasi kerja. Maka dari itu pengajaran yang didapat sejak dari kecil yang terbawa sampai masa kini akan memberikan pengaruh pada pemotivasian.

- b. Tingkat Pendidikan

Adapun juga perbandingan dalam pemberian motivasi dapat dipahami bahwa, setiap individu yang memiliki lulusan yang cukup tinggi akan cukup mudah dalam menerima motivasi yang diberikan, sedangkan untuk pekerja yang minimnya tingkatan pendidikan akan susah dalam memahami motivasi tersebut. Tingkatan tinggi pendidikan apabila tidak dipakai sepenuhnya juga akan memberikan dampak bahwa setiap pekerja memiliki motivasi yang rendah.

c. Keinginan dan Harapan Pribadi

Individu yang memiliki pengharapan dan adanya usaha untuk mewujudkan impian tersebut akan mendorong untuk bekerja lebih giat.

d. Kebutuhan

Tingkatan kebutuhan setiap individu memiliki kesetaraannya dengan motivasinya. Apabila melonjaknya kebutuhan seseorang, maka akan membesarnya motivasi kerja karyawan tersebut.

e. Kelelahan dan Kebosanan

Pengaruh yang memberikan dampak tingkat semangat dan antusiasme dalam kerja yang didasarkan pada kelelahan dan rasa bosan akan mempengaruhi motivasi kerja.

f. Kepuasan Kerja

Tahapan motivasi pekerja memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja. Pekerja yang mendapatkan rasa puas yang melonjak mengenai kewajibannya dan mendapatkan dorongan yang melonjak serta *committed*. tingkatan rasa puas dalam pekerjaan akan tercermin dari keaktifan kerja yang tinggi, disiplin, loyalitas, dan beberapa hal positif yang berada pada ambang meningkatnya kinerja perusahaan.

2. Faktor Motivasi Eksternal

a. Kondisi Lingkungan Kerja

Tersedianya sarana dan prasarana kerja yang disediakan oleh suatu mitra ada pada sekitar pekerja pada kondisi bekerja yang memberikan pengaruh pada terlaksananya pekerjaan tersebut yang disebut lingkungan

kerja. Lingkungan kerja banyak terbagi pada bagian hal yakni lahan kerja, alat kerja, tingkatan kebersihan, ketenangan, yang memiliki jalinan terhadap para pekerja.

b. Kompensasi yang Memadai

Pengaruh terbesar yang dapat diberikan oleh mitra yakni kompensasi. Dengan pemberian kompensasi yang layak akan memberikan dampak tingkatan dorongan kepada para pekerja agar melaksanakan kewajibannya dengan giat.

c. Supervisi yang baik

Tingkaatan *Supervisor* dalam melaksanakan kerjanya dalam upaya memberikan masukan, ide, dukungan kepada setiap individu (Pekerja) dalam mengambil keputusan. Adanya maksud dalam memberikan dorongan agar tidaknya lupa disetiap pekerja untuk lebih bergairah dalam memperoleh hasil yang maksimal. Maka dari itu tingkatan supervisor agar lebih memahami sifat pribadi anggotanya, dengan tingkat kebutuhan yang didasari atas motif dengan kuasa *Supervisor* dengan tingkah laku dan tindakan yang didasari pada motif, dan hasil yang diperoleh yakni tingkat *Supervisor* dapat mengatur anggotanya dalam bertindak sesuai arahan komunitas.

d. Ada Jaminan Karier (Penghargaan atas prestasi)

Karir yakni sistematis posisi jabatan yang memiliki hubungan disuatu tempat kerja dalam riwayat hidup. Pemenuhan kebutuhan dapat di kendalikan berdasarkan tingkatan karirnya. Terdorongnya setiap pekerja

untuk mendapatkan jaminan karir yang baik akan dilaksanakan dengan maksimal dan rela mengorbankan apa yang dimilikinya. Untuk terbentuknya jaminan kerja yang baik perusahaan bisa meenyerahkan karir yang baik untuk kedepannya, bisa berupa promosi kerja, jenjang , dan jaminan harapan dan posisi dalam pengembangan kemampuan yang dari pribadi pekerja.

e. Status dan Tanggung Jawab

Harapan yang diimpikan setiap pekerja yakni adanya status yang jelas dan pangkatnya. Setiap orang akan merasa beribawa jikalau mereka menempati jabatan sehingga merasa percaya diri, dan diberikan kepercayaan atas kedaulatan yang lebih tinggi dalam pelaksanaan kegiatannya. Hasil dari perolehan ini yakni adanya status atau pangkat merupakan terdapat ambisi dalam memenuhi penghargaan pada tugasnya tiap hari.

f. Peraturan yang Fleksibel

Norma yang berlaku disetiap instansi merupakan acuan dalam pengaruh motivasi kerja pekerja, norma yang memiliki sifat menjaga (protective) dan disampaikan secara jelas akan berdampak pada motivasi karyawan disetiap harinya.

### **2.1.1.3. Asas-Asas Motivasi**

Dikemukakan oleh Suryani (2018) menyampaikan adanya asas-asas pada motivasi kerja yakni:

1. Asas Mengikut sertakan

Mempengaruhi setiap pekerja andil ikut serta dan mensugesti mereka agar menyampaikan pendapat serta menyampaikan ide-ide di setiap tahapan pengambilan keputusan.

2. Asas Komunikasi

Memberitahukan lebih terinci terhadap harapan yang diinginkan, aturan pengerjaan, dan permasalahan yang terjadi.

3. Asas Pengakuan

Pemberian *reward* serta pengakuan dengan tepat terhadap karyawan yang berprestasi.

4. Asas Wewenang Yang Didelegasi

Memberikan kebebasan kepada pekerja agar pengambilan pentapan dan berkreaitivitas terhadap kwajiban yang diberikan pimpinan.

5. Asas Perhatian Timbal Balik

Terpusatnya impian yang diimpikan perusahaan merupakan pedoman sampingan yang harus diutamakan yakni kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan oleh para pekerja.

#### **2.1.1.4. Indikator Motivasi**

Menurut Arisanti *et al.* (2019) menjabarkan jika indikator-indikator kinerja karyawan dijabarkan yakni:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)

Titik terdasar dalam suatu pemenuhan pokok manusia harus dilengkapi dengan kebutuhan fisiologis yang berhubungan atas sandang, papan dan pangan.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Keamanan fisik dan psikologis meliputi suatu keinginan atas kebutuhan rasa aman dimana harus memperlakukan selayaknya adik dalam suatu kegiatan kerja.

3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Jika keperluan dalam keamanan tercapai, alikisah akan munculah kebutuhan selanjutnya yakni keperluan luas. Pribadi yang hidup sebagai kalangan orang yang penting dalam kebutuhan layakan ramai.

4. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan penghargaan diri meliputi rasa dihormati dan apresiasi terhadap kalangan ramai, pengakuan atas keahlian serta efektifitas kerja orang.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-actualization need*)

Perumpaan dalam kebutuhan nyata yakni keperluan yang berhubungan dalam tingkatan kemampuan pribadi guna membuktikan keahlian jadi diri manusia.

## **2.1.2. Kedisiplinan**

### **2.1.2.1. Pengertian Disiplin**

Dikaji oleh Astriyani *et al.* (2019) disiplin yakni perlakuan manajemen dalam memberikan semangat terhadap bawahannya disuatu perkumpulan dalam pemenuhan tertentu, kesadaran akan disiplin dituntut akan unsur kepekaan orang dalam menaati norma yang berlaku.

Dijabarkan oleh Candana (2021) pengarahan dalam menilai atau memberikan sanksi terhadap anggota yang disebabkan norma yang disebut disiplin. Berdasarkan pendapat tersebut dapat diartikan bahwa kedisiplinan kerja merupakan tindakan pengelolaan yang memelihara dan mengoreksi tingkah laku seorang karyawan agar senantiasa sesuai dengan norma yang sudah ditentukan oleh organisasi.

Penjabaran Rukhayati (2018) terhadap disiplin kerja yakni kemampuan suatu pemimpin untuk menertibkan anggotanya untuk mengatur atau membentuk kebiasaan dan budaya kerja guna membangkitkan rasa kepekaan terhadap norma yang berlaku .

Dijelaskan oleh Siagian (2018) bentuk apresiasi atau rasa hormat yang ada pada diri sendiri pekerja atas norma yang berlaku guna mengintropeksi tingkah laku pekerja.

Dari penjelasan Arda (2017) pengerjaan kerja secara maksimal didapatkan atas referensi yang mengajarkan pekerja dalam menaati norma yang berjalan yakni disiplin kerja. Tercapainya kedisiplinan pekerja yang baik diharapkan untuk



membagi kapasitas kerja yang sepadan agar tersadari atas tanggung jawabnya, proses, waktu yang tepat mengenai pekerjaannya yang wajib diselesaikan dengan etos kerja yang tepat sesuai standar perusahaan dan untuk siapa pertanggung jawaban pekerja mengenai hasil kerjanya yang sudah selesai sehingga dapat terbentuknya tingginya kedisiplinan secara maksimal.

#### **2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin**

Pandangan Singodimedjo Sutrisno (2014:89) terdapatnya faktor yang memberikan pengaruh disiplin kerja yakni:

1. Jumlah kompensasi yang diterima karyawan

Jumlah kompensasi yang di terima oleh karyawan memberikan dampak terhadap kedisiplinan pekerja. Pekerja akan memberikan kerelaan serta loyalitas terhadap kerjanya jika diberikan kesetaraan kompensasi terhadap tanggung jawab yang dijalankan. Dan selanjutnya kompensasi yang diterima pekerja tidak sesuai dengan yang diimpikan, maka pekerja tidak akan bekerja secara serius dan memiliki pemahaman bahwa akan lebih menguntungkan jika mendapat penghasilan dari eksternal.

2. Pemimpin yang teladan dalam perusahaan.

Suatu instansi, loyalitas pekerja akan kepedulian dan serta akan mencontohi pemimpinnya dalam pelaksanaan kedisiplinan. Dikarenakan itu sikap teladan dari pemimpin akan memberikan pengaruh untuk para anggota serta pekerjanya.

3. Peraturan yang dapat menjadi pedoman.

Karyawan dapat memegang suatu pedoman atau membekali suatu hal jika terbentuknya peraturan yang tertulis. Pegangan dasar dalam diri pekerja akan norma yang berlaku agar lebih menaati serta mematuhi peraturan yang berlaku dan memperoleh konsensusnya jikalau tidak menaati.

4. Pemimpin yang berani menentukan keputusan.

Pemimpin yang handal yakni pemimpin yang berani memberikan sanksi terhadap pekerja yang tidak menaati norma yang berlaku. Sehingga pekerja memiliki kepekaan akan sadar untuk menaati norma yang berlaku dan menghindari sanksi jikalau tidak menaati norma yang berlaku. Kurang ketegasan pemimpin untuk mengatur anggotanya, akan berdampak bahwa pekerja akan semena-mena dalam bekerja dan melanggar norma yang berlaku dan tidak memperdulikan tingkat sanksi atas norma yang dilanggar.

### **2.1.2.3. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja**

Menurut Susanto (2019) terdapat dua (2) bentuk disiplin kerja:

1. Disiplin Korektif yakni kehatian dalam menuntun para pekerja untuk dalam menaati norma-norma dan mengiringinya juga untuk mematuhi norma-norma yang didasari atas norma yang sudah ditentukan.
2. Disiplin Preventif yakni suatu kehatian dalam mempengaruhi pekerja agar lebih mematuhi serta patuh terhadap norma-norma yang berlaku.

#### **2.1.2.4. Indikator Disiplin**

Menurut Arda (2017) terdapat beberapa indikator kedisiplinan, yakni:

1. Tujuan dan kemampuan

Target yang harus terpenuhi diwajibkan untuk jelas dan ditentukan secara ideal memberikan rasa tertantang untuk kemampuan pekerja. Artinya (pekerjaan) standar penanggung jawaban atas kerjanya harus sama dengan keahlian pekerja, kelak agar termaksimalnya kedisiplinan pekerja.

2. Teladan pimpinan

Perilaku contoh yang baik dan disegani merupakan cerminan yang harus dipahami dan ditaati serta menjadi arahan bawahan untuk mencontohi pimpinannya. Tingkat ketegasan seorang pimpinan akan memiliki dampak dalam kedisiplinan pekerja. Semakin tegas akan memberikan nasihat yang baik dan sedangkan rendahnya ketegasan akan membuat pekerja menjadi semena-mena.

3. Keadilan

Rasa adil dalam suatu hubungan atau keramaian orang banyak akan membentuk kedisiplinan yang tepat. Pemimpin yang munjung tinggi rasa keadilan, akan memberikan dampak kedisiplinan pekerja. Tingkatan rasa adil harus sesuai dan tepat tanpa adanya sepihak. Jikalau adanya keadilan sepihak akan mempengaruhi kedisiplinan pekerja tersebut.

4. Sanksi hukuman

Berat/ringannya konsekuensi yang diterima dalam suatu perbuatan akan memberikan pengaruh yang terkesan baik/ buruknya pada kedisiplinan

seseorang. Konsekuensi atas pemberian hukuman harus bersifat adil atas tindakan yang merugikan sepadan atau tidaknya. Dapat dilihat jikalau pemberian sanksi tersebut dipantau berdasarkan sifat logi dan masuk akal dan disampaikan keseluruhan pekerja. Pemberian sanksi hukuman harus memiliki tujuan yang tepat seperti pemberian contoh, efek jerah dan dorongan pekerja untuk menjaga kedisiplinannya.

#### 5. Ketegasan

Pemimpin dihibau untuk bersikap tegas, memberikan sanksi serta menentukan hukuman yang wajib diperoleh pekerja jika melanggar. Rasa tegas pemimpin tidak akan segan memberikan hukuman terhadap bawahannya jikalau melanggar.

### **2.1.3. Kepuasan Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Prasetyo & Marlina (2019) kepuasan kerja merupakan motivasi moral karyawan, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan yang ingin diraih sebuah perusahaan.

Dikaji oleh Latief *et al.* (2019) kepuasan kerja yakni rasa seseorang yang menopang ataupun tidak diri karyawan yang memiliki hubungan akan kerjanya disuatu kondisi tertentu. Pemberian upah dan kompesasi merupakan aspek yang miliki hubungan atas hubungan akan rasa puas dalam bekerja.

Disusun oleh Yudha (2018) menyampaikan bahwa kepuasan kerja terjadi dikarenakan adanya rasa emosi pekerja terhadap timpal balik atas loyalitas pekerja

terhadap instansi atau mitra yang tidak sepadan ataupun tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pekerja.

Penjabaran Prawira & Suwandana (2019) kepuasan kerja yakni kondisi yang dialami pekerja yang bersangkutan akan rasa puas dalam kerjanya. Pengungkapan rasa puas yang tinggi merupakan orang yang bekerja secara maksimal dan menikmati pekerjaannya serta keterlibatan yang tinggi dan rendah memiliki kemungkinan akan *turn over* terhadap karyawan yang kurang puas akan kerjanya.

Dikemukakan Lantara (2019) keseluruhan penampilan sikap yang ditampilkan karyawan mengenai pekerjaannya merupakan kepuasan kerja. Penampilan kepuasan kerja didasari atas apakah terjadinya pengharapan yang timbul dan apakah sesuai dengan imbalan yang sepadan. Tingkat kepuasan kerja dihasilkan atas harapan yang diimpikan karyawan tersebut. Pengharapan yang tidak sesuai dengan yang diinginkan maka pekerja akan tidak merasa puas.

#### **2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Dikemukakan oleh Asmawiah & Mukhtar (2020) terpengaruhinya kepuasan kerja disebabkan karena faktor yakni:

1. Psikologis

Faktor yang didasari akan psikis seorang, yang dapat dijabarkan akan keminatan, dan rasa nyaman dalam bekerja dan sikap kerjanya

2. Sosial

Faktor yang terhubung atas rasa sosial karyawan dan pemimpinnya

### 3. Fisik

Faktor yang terhubung akan bentuk fisik lokasi kerja, yang terjabarkan atas jenis pekerjaannya, manajemen waktu kerja serta istirahat, alat bantu kerja, dan suasana lokasi kerja

### 4. Keuangan

Faktor yang terhubung atas kesejahteraan pekerja , manajemen pembayaran yang rapi , penjaminan sosial serta jenjang karir.

#### **2.1.3.3. Teori Kepuasan Kerja**

Teori tentang kepuasan kerja menurut Mulyana (2018) adalah:

#### a. Teori Ketidaksesuaian (*discrepancy theory*)

Teori ini menakar tingkat rasa puas kerja yang menghitung perbedaan antar suatu yang dirasakan dengan kondisi yang terjadi. Jika terdapat perbedaan atas apa yang diimpikan dengan kondisi yang terjadi akan memberikan rasa tidak puas dan jikalau sesuai dengan apa yang diharapkan akan memberikan tingkatan rasa puas yang maksimal.

#### b. Teori keadilan (*equality theory*)

Teori ini menyampikan bahwa, pemberian rasa adil yang setara dan sesuai akan menampilkan bentuk rasa puas pekerja, yang pastinya kondisi kerja. Teori ini menjabarkan point terpenting dalam teori keadilan yakni input , hasil, tindak adil, dan ketidaksetaraan. Input yakni point terpenting dalam pendukungannya, layaknya riwayat hidup, kapasitas kerjaan dan fasilitas kerja. Sehingga suatu penjunjungan yang tinggi oleh pekerja

dengan perolehan akan kerjanya layak nya kompensasi, jabatan, apresiasi dan keleluasan atau aktualisasi pribadi.

c. Teori dua faktor (*two factor theory*)

Terdapat perbedaan antara rasa puas dengan tidak puasnya. Teori ini menjabarkan spesifik kerjaan terbagi dua bentuk yakni *satisfies* atau *dissatisfies*. *Satisfies* yakni keadaan yang penting menjadi acuan sumber rasa puas kerja yang terbagi atas kerjaan yang menarik, tertantang, peluang akan jenjang karirnya. *Dissatisfies* yakni keadaan yang penting dalam rasa tidak puas yang tersumber atas kompensasi, pengawasan, jalinan diri pribadi, keadaan kerja, dan status.

#### **2.1.3.4. Indikator Kepuasan Kerja**

Dijabarkan oleh Yudha (2018) adanya beberapa indikator dalam kepuasan kerja, adalah yakni :

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work It Self*)

Pada dasarnya keseluruhan dalam bekerja membutuhkan suatu keahlian yang sesuai dengan bidangnya. Tingkat rasa kenyamanan disetiap orang yang memiliki keahlian dibidang pekerjaan tertentu, akan mempengaruhi tingkatan dalam kepuasan kerja.

2. Atasan (*Supervision*)

Atasan yang mempunyai rasa peduli terhadap bawahan merupakan bawahan. Atasan merupakan figur atau contoh yang dapat ditirukan dan sebagai panutan .

3. Teman sekerja (*Workers*)

Suatu faktor yang adanya hubungan antara pekerja dengan pemimpinnya serta sesama rekanan kerja tanpa adanya perbandingan dengan status kerjanya.

4. Promosi (*Promotion*)

Yakni faktor yang memiliki jenjang karir yang di harapkan dalam proses pengangkatan jabatan.

5. Gaji/Upah (*Pay*)

Yakni faktor yang dapat memenuhi keperluan hidup pekerja yang sesuai atau tidak.

#### **2.1.4. Kinerja Karyawan**

##### **2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Dikaji oleh Sari & Syofyan (2018) kinerja merupakan klimaks yang didapatkan atas upaya yang dikerjakan dalam mengerjakan dan memprioritaskan tanggung jawabnya.

Disusun oleh Suryani (2018) kinerja ialah pencapaian yang diperoleh individu atau kelompok disuatu perkumpulan, yang didasarkan atas norma yang berlaku, dengan maksud untuk mencapai tujuan perusahaan secara baik, tanpa melanggar norma yang berlaku dan sesuai dengan moral dan etika.

Dikemukakan Manikottama *et al.* (2019) kinerja karyawan adalah proses peningkatan dalam dorongan setiap pekerja dengan pemberian apresiasi dan dukungan atas loyalitas pekerja serta perolehan hasil atas pekerjaannya



Menurut Hidayat *et al.* (2018) kinerja adalah perolehan kerja atas pelaksanaan kerjaan atas beban-bebannya yang didasari atas kecekatan, kemahiran, dan loyalitas.

Diteliti oleh Mauli & Wasiman (2018) penyelesaian atas pekerjaannya yang memiliki maksud dalam pencapaian tujuan disebut kinerja karyawan. Kinerja dengan sifat baik yakni kinerja yang tertinggi dalam pelaksanaan kerjanya atau tanggung jawabnya dengan standarisasi perusahaan tersebut.

#### **2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja merupakan hasil dari kerjaan yang telah dicapai seseorang dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya, berikut yang menjadi faktor dalam terpengaruhnya kinerja menurut Akbar (2018) :

1. Motivasi

Yakni kebutuhan akan dorongan dengan maksud suatu hal yang penting dan kebutuhan yang harus terpenuhi. Hal ini harus didasarkan pada kesifataan rasa kemanusiaan dalam pencapaian yang maksimal.

2. Kepuasan Kerja

Agar memahami rasa kepuasan disetiap orang, dapat diperhatikan melalui orang terhadap tanggung jawabnya. Mengenai ini dapat dibuktikan sikap positif setiap orang atas kerjaannya dan keseluruhan terhadap lingkungan kerjanya.

3. Tingkat Stres

Rasa tertekan yang memberikan pengaruh atas emosi, dan proses berpikir yang terjadi disebut tingkat stres. Apabila jika tingkatan stres yang melunjak

melambunng tinggi , dapat menyebabkan gangguan akan keahlian setiap orang terhadap lingkungan kerja serta proses pengerjaan tanggung jawabnya.

#### 4. Kondisi Pekerjaan

Adanya tujuan dalam instansi untuk memberikan rasa aman yang didasarkan pada lokasi kerja, ruangan serta fasilitas yang diberikan instansi terhadap pekerja.

#### 5. Sistem Kompensasi

Perolehan atau apresiasi yang diberikan perusahaan terhadap loyalitas serta kesetiaan pekerja atas kerjanya disebut sebagai kompensasi. Oleh sebab itu untuk meningkatkan semangat pekerja harus disertakan dengan kompensasi yang sepadan.

#### 6. Desain Pekerjaan

Adapun fungsi yang mempengaruhi dalam mempengaruhi kerja yakni desain pekerjaan atas penentuan kegiatan yang tepat dalam suatu kelompok. agar pekerja merasa nyaman dan pekerjaan terjalalin dengan rapi maka harus bertindak atas penyesuain desain pekerjaan yang tepat.

### **2.1.4.3. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan**

Pada dasarnya penilaian kinerja merupakan cara untuk mengukur kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap kelompok, dan Kasmir (2016:208) menjelaskan bahwa suatu kelompok, adapun ketegasan yang penting dalam penilain pekerja yakni:

1. Kebudayaan dalam bekerja
2. Menaikkan kapasitas pekerjaan

3. Kesempatan dalam bekerja adil
4. Inventori kompetensi karyawan
5. Keputusan penempatan
6. Kebudayaan dalam bekerja
7. Merencanakan dan mengembangkan karir

#### **2.1.4.4. Indikator Kinerja Karyawan**

Penjelasan Latief *et al.* (2019) terbagi beberap indikator disuatu kinerja karyawan yakni:

1. Kualitas Kerja

Hubungan keseluruhan penambahan kerjaan yang diberikan dari pimpinan untuk pekerja, penampilan atas pekerja dalam percapaian target.

2. Kuantitas Kerja

Merupakan keseluruahn perolehan kerja atas luang waktu pada kerjaan, dan contoh dibalik ini yakni bahwa sikap cepat pada penyelesaian dan bukan seberapa aktif kamu menyelesaikannya.

3. Inisiatif

Rasa peduli terhadap suatu kerjaan tanpa adanya permintaan atau suruhan dalam mengerjakan sesuatu, tanpa harus mengetahui apakah suatu pekerjaan tersebut merupakan kewajiban yang harus dikerjakan dan langsung mengetahui bahwa hal tersebut merupakan bagian dari kewajibannya, dan berupaya disuatu tekanan dengan memberikan hasil yang baik disetiap keadaan.

#### 4. Disiplin

Disiplin yakni ketaatan setiap individu atau kelompok dalam menaati peraturan pekerja tersebut.

#### 5. Tanggung Jawab

Kewajiban disetiap individu harus terjalani dan juga harus merasa bertanggung jawab atas pekerjaannya.

### **2.2. Peneliti Terdahulu**

Arahan serta penunjuk dalam pelaksanaan meneliti suatu penelitian dan membandingkan yakni penelitian terdahulu. Sinaga & Hidayat (2020) mengemukakan hasil penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kereta Api Indonesia. Penggunaan metode dipenelitian ini yakni penggunaan analisi regresi linear. Adapun perolehan hasil atas permukaan penulis bahwa motivasi mempengaruhi signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia. Kompensasi mempengaruhi signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia. Motivasi dan Kompensasi mempengaruhi signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kereta Api Indonesia.

Penelitian yang dilakukan oleh Syahida, N & Suryani (2018) dengan judul Pengaruh Disipln Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Mtoivasi Kerja Terhadap Kinerja PerangkatDesa. Penggunaanmetode dipenelitian ini yakni penggunaan analisis regresi linear bergandda. Perolehan atas penganalisan dipenelitian ini yakni Disiplin Kerja berpengaruh sinnifikan secara parsial terhadap Kinerja

Perangkat Desa. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Perangkat Desa. Motivasi Kerja mempengaruhi signifikan secara parsial terhadap Kinerja Perangkat Desa. Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja mempengaruhi signifikan secara simultan terhadap Kinerja Perangkat Desa.

Disusun oleh Effendy & Fadhilah (2019) dengan judul Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Calibramed Jakarta Selatan. Penggunaan metode penelitian ini memakai analisis regresi linear berganda. Hasil analisa pengerjaan menampilkan Insentif mempengaruhi signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Calibramed Jakarta Selatan. Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Calibramed Jakarta Selatan. Insentif dan Motivasi mempengaruhi signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Calibramed Jakarta Selatan.

Pengemukakan Sudiyono & Qomariyah (2018) menyampaikan hasil penelitian berjudul Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Tirta Investama DC Rungkut). Penggunaan metode yang dipergunakan penelitian ini yakni penggunaan analisis regresi linear berganda. Perolehan hasil adanya penunjukan jika Motivasi mempengaruhi positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Tirta Investama DC Rungkut). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Tirta Investama DC Rungkut). Komitmen berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Studi

Kasus pada Karyawan PT Tirta Investama DC Rungkut). Motivasi, Kompensasi, dan Komitmen mempengaruhi positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Tirta Investama DC Rungkut).

Penjabaran Putra *et al.* (2018) Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Balindo Manunggl Bersama Kota Palu. Penggunaan metode dipenelitian ini yakni penggunaan analisis regresi linear berganda. Perolehan hasil atas penelitian ini jika Motivasi Kerja mempengaruhi positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Balindo Manunggl Bersama Kota Palu. Kompensasi mempengaruhi positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. Motivasi Kerja dan Kompensasi mempengaruhi positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Balindo Manunggal Bersama Kota Palu.

Penelitian oleh Siagian (2018) meneliti Peranan Disiplin Dan Kompensasi Dallah Mendetermiinasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebaagai Variabel Intervenning pada PT Cahaya Pulau Pura di Kota Batam. Penggunaan metode dipenelitian ini yakni menggunakan analisis jalur. Perolehan atas yang diteliti ini menampilkan jika Kompensasi mempengaruhi signifikan terhadap Kinerja Karywan pada PT Cahaya Pullau Pura di Kota Batam melaluui Motivasi Kerja.

Penelitian yang disusun oleh Rajagukguk & Intan (2018) berjudul Pengarruh Kompensasi, Motivasi Karryawan, dan Komitmen Organisasi

Terhadap Kinerja Karyawan. Penggunaan metode yang menggunakan yakni analisis regresi linear berganda. Perolehan analisa dipenelitian ini menampilkan jika Kompensasi mempengaruhi positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja pekerja . Motivasi Karyawan mempengaruhi positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Komitmen Organisasi mempengaruhi positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi, Motivasi Karyawan, dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Peneliti Asmawiah & Mukhtar (2020) mengkaji Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penggunaan metode yang diteliti ini yakni analisis regresi linear berganda. Perolehan analisa ini menampilkan jika Motivasi Kerja mempengaruhi signifikan secara parsial terhadap Kinerja pekerja. Kepuasan Kerja mempengaruhi signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja mempengaruhi signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian oleh Latief *et al.* (2019) menyusun hasil yang diteliti berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. Penggunaan metode dari yang diteliti ini yakni analisis regresi linear berganda. Hasil analisa penelitian ini menampilkan bahwa Komitmen Organisasi mempengaruhi positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. Kepuasan Kerja mempengaruhi positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan.

Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja mempengaruhi positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan.

Dikemukakan oleh Bagis *et al.* (2019) berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. Penggunaan metode ini yakni analisis regresi linear berganda. Perolehan analisa ini menampilkan jik Disiplin Kerja mempengaruhi signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan, Komitmen Organisasi mempengaruhi signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. Kepuasan Kerja mempengaruhi signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan.

### **2.3. Kerangka Pemikiran**

Ditampilkan bentuk dari kerangka pemikiran yang dipergunakan untuk diteliti yakni:

#### **2.3.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Dikaji oleh Kristanti & Lestari (2019) suatu dorongan dalam diri manusia yang memungkinkan dengan maksud turut membantu mencapai tujuan perusahaan disebut sebagai motivasi. Adapun juga dorongan yang memperoleh motivasi,



yakni dorongan secara diripribadi (*internal motivation*) dan dorongan dari pihak luar (*external motivation*).

### **2.3.2. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan**

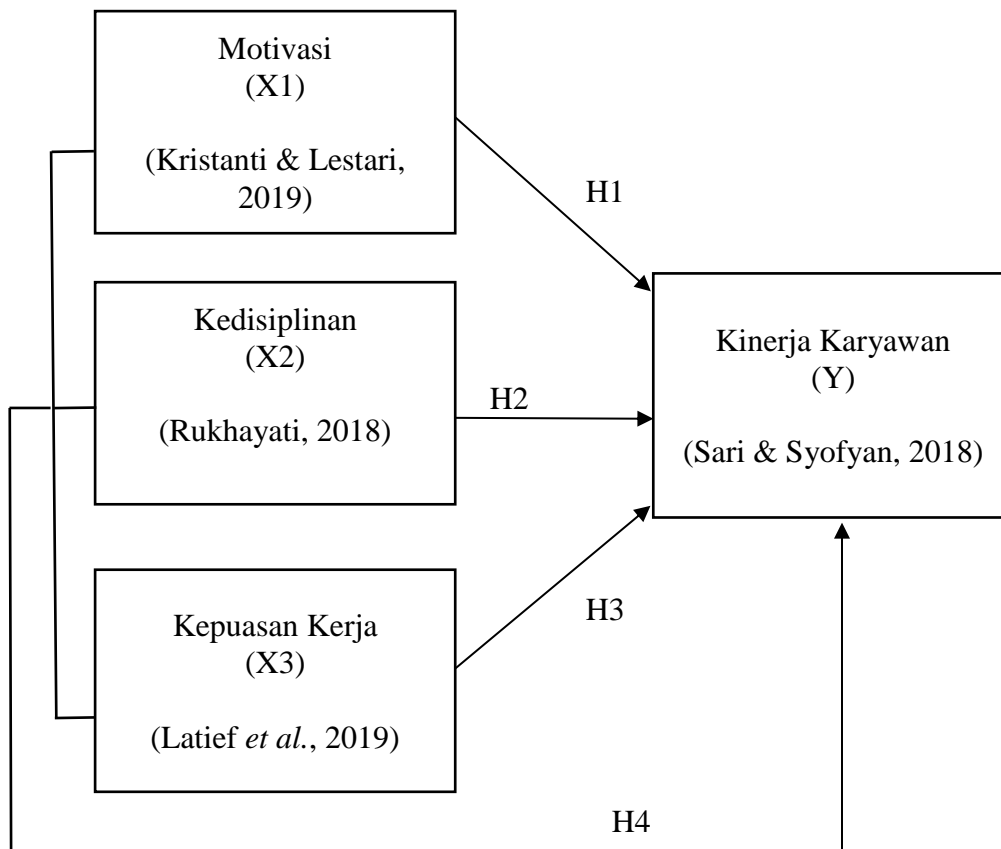
Penjabaran Rukhayati (2018) terhadap disiplin kerja yakni kemampuan suatu pemimpin untuk menertibkan anggotanya untuk mengatur atau membentuk kebiasaan dan budaya kerja guna membangkitkan rasa kepekaan terhadap norma yang berlaku .

### **2.3.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dikaji oleh Latief *et al.* (2019) kepuasan kerja yakni rasa seseorang yang menopang ataupun tidak diri karyawan yang memiliki hubungan akan kerjanya disuatu kondisi tertentu. Pemberian upah dan kompesasi merupakan aspek yang miliki hubungan atas hubungan akan rasa puas.

### **2.3.4. Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Penjelasan Darmawangsa *et al.* (2021) yang mempengaruhi kinerja karyawann meliputi motivasi, kedisiplinan dan kepuasan kerja. Dengan ada nya motivasi terhadap tujuan yang ingin dicapai oleh karyawan dalam perusahaan akan *memboosting* kinerja karyawan tersebut. Dengan ada nya kedisiplinan dalam sebuah mitra karena itu pekerja akan lebih teratur dalam bekerja sehingg akan meningkatkan kinerja karyawan. Serta dengan ada nya kepuasan kerja karyawan pun merasa puas dengan hasil yang didapati dengan usahanya selama bekerja.



**Gambar 2.1.** Kerangka Pemikiran  
**Sumber :** Peneliti, 2021

#### 2.4. Hipotesis

Menurut Aulia & Hidayat (2017) jika perolehan hasil yang diduga hanya untuk sesaat yang diperoleh atas masalah yang muncul dengan tujuan agar terselesaikan masalah yang terjadi. Uraian atas penelitian ini, kesimpulan atas hipotesis tersebut yakni:

H1 : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indoland Batam.

H2 : Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indoland Batam.

H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indoland Batam.

H4 : Motivasi, Kedisiplinan, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indoland Batam.



**Universitas Putera Batam**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Menurut Sujarweni (2015) menyampaikan bahwa desain penelitian memiliki makna yakni pondasi dalam suatu hal yang diteliti dengan kegunaan sebagai pegangan dalam menata suatu strategi dengan maksud membentuk suatu model

Penggunaan metode yang diteliti ini yakni teknik kuantitatif dan Sujarweni (2015) menyampaikan bentuk dari yang diteliti ini guna menentukan hasil yang diharapkan dalam penggunaan teknik program statistic atau model kuantitatif yang lain. Metode kuantitatif ini menampilkan perhatian pada pertanda disuatu karakteristik tertentu. Adapun dalam penggunaan dari segi desain penelitian ini yakni desain kausalitas yang dimaksud dengan tujuan untuk mendapatkan maksud dari probabilitas diantara variabel (Sugiyono, 2016a).

#### **3.2. Sifat Penelitian**

Bentuk dari sifat penelitian ini yakni kloningan atau cerminan dari penelitian yang sebelumnya sudah dibuat, hanya saja dari segi objek, variabel, dan perberdaan pada periode. Yang membedakan penelitian ini terhadap yang dahulu yakni perusahaan yang merupakan tempat penelitian, dan waktu pelaksanaan analisis.

### 3.3. Lokasi dan Periode Penelitian

#### 3.3.1. Lokasi Penelitian

Pengerjaan dalam pembuatan ini bertempat di Citra Buana Industrial Park 1, Blok H No. 1 2, Jln. Yos Sudarso, Kapung Seraya, Batam.

#### 3.3.2. Periode Penelitian

Persiapan waktu yang diperlukan dalam pelaksanaan ini di mulai September 2021 – Januari 2022 dan juga disuguhkan tabel yakni:

**Tabel 3.1.** Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan	Bulan	Bulan	Bulan	Bulan
		Sept	Okt	Nov	Des	Jan
1	Pengajuan Judul	■				
2	Pencarian data awal		■			
3	Penyusunan penelitian		■	■		
4	Pembuatan kuesioner			■		
5	Penyebaran kuesioner			■		
6	Pengumpulan kuesioner				■	
7	Pengolahan data				■	■
8	Penyelesaian skripsi					■

**Sumber:** Peneliti, 2021

### **3.4. Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1. Populasi**

Penggunaan populasi yang diteliti ini menggunakan seluruh objek yang sudah di seleksi, dan dipergunakan guna menguji coba pada kualitas dan kuantitas yang sudah ditentukan dan diperolehnya hasil.

Penggunaan populasi yang diteliti ini memakai seluruh pekerja di PT Indoland Batam yang keseluruhannya 103 pekerja.

#### **3.4.2. Teknik Penentuan Besar Sampel**

Menurut Sugiyono (2016) pengertian sampel dimana sampel diambil dari bagianb yang tidak seluruhnya dari populasi dan penggunaan dalam pengambilan sampel ini menggunakan pengambilan sampel jenuh. Penjelasan Sugiyono (2016:118) pengertian dari sampel jenuh yakni model pengambilan sampel yang dipergunakan diperoleh dari keseluruhan populasi. Maka dari itu, penggunaan teknik sampling jenuh ini merupakan pilihan yang dipergunakan dan mendapatkan sampel dari keseluruhan populasi dengan total 103 sampel.

#### **3.4.3. Teknik *Sampling***

Penggunaan dalam perolehan sampel memakai teknik sampling. Secara garis besar, teknik sampling terbagi dalam dua kelompok yakni *Probability Sampling* dan *Nonprobability Sampling*. Peneliti memakai metode *Nonprobability Sampling*, dan hal lainnya perolehan sampel nya memakai *Sampling jenuh*.

Penjelasan oleh Sugiyono (2016:84) jika teknik *Nonprobability Sampling* yakni pengambilan sampel dengan cara tidak memberikan peluang terhadap para

populasi yang merupakan calon sampel. (Sugiyono, 2016:124) menyampaikan adanya cara dalam menentukan keseluruhan sampel yang didasari atas keseluruhan populasi itu sendiri dengan menggunakan sampel jenuh.

### **3.5. Sumber Data**

Sumber data yang diambil pada pengerjaan, ialah:

#### **1. Data Primer**

Menurut Sujarweni (2015) menjabarkan pengumpulan data yang didasari dengan data nyata dalam penyediaan data langsung. Perolehan data dapat didiperoleh secara langsung melalui wawancara, observasi dan kuisoner. Sujarweni (2015) menyampaikan jika kuisoner merupakan suatu tindakan yang dilakukan guna untuk mengumpulkan data sebanyak mungkin yang dimana caranya menggunakan beberapa pertanyaan dan diberikan jawaban oleh dari korespondennya. Apabila pemberi pertanyaan mencermati variabel yang dipergunakan dan yang dhimbahkan oleh narasumber, maka kuisioner ini sendiri merupakan kegiatan yang paling ampuh. Dan juga, dalam kuota yang banyak, kuisioner merupakan cara yang sesuai. Pada tahap penyelesaian di kuisioner ini bisa diberikan sebuah pertanyaan ataupun pernyataan yang bersifat terbuka dan dapat disebarluaskan ke narasumber menggunakan sosial media.



## 2. Data Sekunder

Pengertian dalam data sekunder itu sendiri bersinggung pada tumpukan file yang rahasia ataupun terbuka yang diperoleh secara langsung atau tidaknya dan juga laporan masa lampau. Penggunaan data sekunder pada pengerjaan ini meliputi referensi, publikasi, jurnal, dan informasi yang sudah tersedia dari banyak sumber yang dikemukakan oleh Sujarweni (2015)

### 3.6. Metode Pengumpulan Data

Pengerjaan penelitian ini mengalami tahapan dalam perolehan data agar dapat mendapatkan data yang akurat. Teknik yang dipergunakan yakni teknik perolhan data. Tahapan selanjutnya yakni membutuhkan teknik-teknik perolehan data yang lainnya. Sesuai dengan yang disampaikan sebelumnya, penulis akan memakai teknik perolehan data yakni penggunaan kuisisioner sebagai teknik utama dan perolehannya melalui wawancara terhadap narasumber.

#### 1. Kuesioner

Penjabaran Sugiyono (2016:142) yakni pemberian beberapa pertanyaan ataupun pernyataan yang bersifat tertulis dan diharapkan dimana narasumber memberikan penilaian. Maka dari itu tahapan selanjutnya memberikan beberapa pertanyaan di PT Indoland Batam. *Likert* merupakan skala yang akan dipergunakan dalam pengerjaan ini. Pertanyaan yang diberikan kepada narasumber diberikan 5 substitusi jawaban agar bisa ditindaklanjutan.

**Tabel 3.2.** Penentuan Skor Jawaban Kuesioner

<b>Jawaban Pertanyaan</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

**Sumber:** (Sugiyono, 2016:132)

## 2. Wawancara

Dimaksudkan dimana teknik perolehan data yang memberikan serangkaian pertanyaan terhadap penilai/ narasumber baik tertata ataupun tidak dengan maksud mendapatkan informasi secara luas guna menyinggung objek penelitian.. Objek yang digunakan sebagai narasumber dalam pelaksanaan Tanya jawab yakni pekerja di PT Indoland Batam.

## 3. Observasi

Pelaksanaan dalam memantau kasus pertama dilokasi kejadian dalam pelaksanaan pendapatan data di narasumber pertama.

### 3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) perolehan informasi atau kesimpulan didapatkan atas hasil pemebejaraan peneliti berdasarkan objek atau sebuah tindakan, yang timbul pada sifat disetiap kalangan masyarakat yang banyak macam. Penjabaran dalam suatu bentuk variabel, dijabarkan dalam dua model variabel, yakni variabel dependen dan independen. Disebutkan juga untuk motviasi, disiplin dan kepuasan kerrja disebutkan yakni variabel independen dan untuk kinerja karyawan dikatakan yakni variabel dependen.

### 3.7.1. Variabel Independen

Penyebab terjadinya hadirnya sebuah variabel dependen yakni adanya sebuah variabel independen yang dijabarkan oleh Sujarweni (2015). Dalam pengerjaan ini dituliskan bahwa variabel independen yakni:

#### 1. Motivasi ( $X_1$ )

Disampaikan bahwa indikatornya motivasi yakni menurut Arisanti et al. (2019):

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)
- b. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-actualization need*)
- c. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)
- d. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem-need*)
- e. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

#### 2. Disiplin ( $X_2$ )

Disampaikan bahwa indikatornya disiplin yakni (Arda, 2017):

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan pimpinan
- c. Keadilan
- d. Sanksi Hukuman
- e. Ketegasan

#### 3. Kepuasan Kerja ( $X_3$ )

Disampaikan Yudha (2018) bahwa indikatornya kepuasan kerja yakni:

- a. Atasan (*Supervision*)
- b. Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)

- c. Temen sekerja (*Workers*)
- d. Gaji/Upah (*Pay*)
- e. Promosi (*Promotion*)

### 3.7.2. Variabel Dependen

Pengaruh yang muncul disebabkan karena terdapat variabel independen yakni variabel dependen menurut Sujarweni (2015). Dalam pengerjaan ini dituliskan bahwa variabel dependen yakni:

#### 1. Kinerja (Y)

Disampaikan Latief *et al.* (2019) bahwa indikatornya kinerja yakni:

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Inisiatif
- d. Disiplin
- e. Tanggung Jawab

Dijelaskan makna dari variabel penelitian ini dijabarkan sebagai berikut yakni :

**Tabel 3.3.** Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Motivasi (X <sub>1</sub> )	Motivasi adalah suatu kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang dibangkitkan topangan dan mengarahkan tindak- tanduknya. (Effendy & Fadhilah, 2019)	1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Penghargaan 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri	Likert

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Disiplin (X <sub>2</sub> )	Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan, di dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. (Astriyani <i>et al.</i> , 2019)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan dan kemampuan</li> <li>2. Teladan pemimpin</li> <li>3. Keadilan</li> <li>4. Sanksi hukuman</li> <li>5. Ketegasan</li> </ol>	Likert
Kepuasan Kerja (X <sub>3</sub> )	Kepuasan kerja yakni kepuasan kerja terjadi dikarenakan adanya rasa emosi pekerja terhadap timbal balik atas loyalitas pekerja terhadap instansi atau mitra yang tidak sepadan ataupun tidak cocok dengan pengharapan oleh pekerja.. (Yudha, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan itu sendiri</li> <li>2. Atasan</li> <li>3. Teman kerja</li> <li>4. Promosi Gaji/Upah</li> </ol>	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	kinerja merupakan klimaks yang didapatkan atas upaya yang dikerjakan dalam mengerjakan dan memprioritaskan tanggung jawabnya. (Sari & Syofyan, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Kuantitas kerja</li> <li>3. Inisiatif</li> <li>4. Disiplin Tanggung jawab</li> </ol>	Likert

### 3.8. Metode Analisis Data

Menurut Sujarweni (2015) Pembentukan sebuah data atau pun penSeleksian data yang memiliki maksud guna memperoleh masukan yang bermanfaat guna mendapatkan sebuah rumusan masalah pada proyek pengerjaan. Proses pengerjaan analisis data memiliki harapan untuk mendapatkan semua jawaban yang ada pada rumusan masalah.

Pada proses pengerjaan, pengerja harus bisa mengeluarkan semua kemampuannya dalam focus untuk memilikih metode analisis yang searah agak mendapatkan hasil yang logis. Dalam penganalisisan ini, dipecahkan menjadi dua bagian, yakni kuantitatif dan kualitatif. Pengerjaan projek penelitain ini, pengerjaan menggunakan metode analisis kuantitatif dan juga bisa dikatakan sebagai analisis statistik.

### 3.8.1. Analisis Deskriptif

Penganalisisan penjelasan dan deksirpsi variabel yang digunakan dalam kegiatan pewawancara diperlukan penggunaan berbasis perawalan (Sugiyono, 2016:96). Berikut dijabarkan kriteria dalam analisis deksriptif disuguhkan sebagai yakni :

**Tabel 3.4.** Rentang Skala

No.	Rentang Kategori Skor/ Skala Kategori	Nilai Tafsir
1	1,00 - 1,79	Sangat tidak baik/ sangat rendah
2	1,80 - 2,59	Tidak baik/ rendah
3	2,60 - 3,39	Cukup
4	3,40 - 4,19	Baik/ tinggi
5	4,20 - 5,00	Sangat baik/ sangat tinggi

**Sumber:** (Sugiyono, 2016)

Pengaplikasian sistem *listing* dalam skala likert merupakan alat pemantauan yang dipergunakan dalam penelitian ini. Penakaran rasio psikologis, dimana memiliki banyak manfaat dalam pelaksanaan survey dan kuisisioner, guna memberikan tanggapan oleh kalangan ramai dalam merespon pemantauan

tersebut yang disebut sebagai skala likert menurut Sugiyono (2016:132). Pemrosesan . Pada tahapan analisis kuantitatif, dapat diberikan sebuah respon berbentuk skor. Dijabarkan sebuah analisis deksriptif pada skala likert guna memperoleh analisis kuantitatif, dan dapat disimpulkan, respon setiap penjawab ditampilkan yakni:

1. Sangat setuju (SS) = Dengan skor 5
2. Setuju (ST) = Dengan skor 4
3. Netral (N) = Dengan skor 3
4. Tidak setuju (TS) = Dengan skor 2
5. Sangat tidak setuju (STS) = Dengan skor 1

Rentang skala akan memakai formula menurut Umar (2014:164) yakni:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

**Rumus 3.1.** Rentang Sekala  
**Sumber :** (Umar, 2011)

Keterangan

- n = Jumlah sampel  
 m = Jumlah alternatif jawaban tiap item  
 RS = Rentang sekala

### 3.8.2. Uji Kualitas Data

#### 3.8.2.1. Uji Validitas Data

Penjelasan oleh Ghozali (2018:47) validitas adalah pembuktian dalam penentuan apakah suatu variabel tersebut sedang digunakan dalam pemanfaatan dari uji validitas.

Penentuan sebuah efektif sebuah alat dalam penghubungan sebuah hasil yang diperoleh diseluruh pertanyaan dan pengharapan hasil yang diperoleh menjadi total dari skor tersebut. Penggunaan sebuah formula dengan menemukan sebuah nilai korelasi yakni korelasi *pearson product moment*, yang formula nya yakni:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

**Rumus 3.2.** *Pearson Product Moment*

**Sumber :** (Anwar, 2014)

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi
- X = Skor butir
- Y = Skor total butir
- N = Jumlah sampel (responden)

Penguji cobaan seterusnya yakni membandingkan sebuah poin di r terhadap poin di r tabel dengan nilai kebebasan (n-2). Apabila perbandingan r dengan r hitung yang lebih besar dan pada r ( $\alpha$ ) tertentu pada tabel, maka penyimpulan yang dapat ditarik yakni bahwa r itu valid, dan disampaikan pertanyaan ataupun pernyataan akan diakui sah oleh Sanusi (2014).

### 3.8.2.2. Uji Reliabilitas

Penyeimbangan dalam sebuah pemberian nilai terhadap suatu variabel yang kelak akan di uji sebagai satuan penilaian disebut sebagai reliabilitas. Pada suatu



kuisisioner dapat dinyatakan variabel ditentukan pada saat pemilihan sebuah jawaban yang sejalan atau kompak terhadap pemilihan jawaban yang bertahap.

*Cronbach's Alpha* yakni penggunaan alat dalam menguji reliabilitas yang memiliki sistem pengerjaan yang benar apabila  $Alpha > 0,6$ . Apabila  $Alpha < 0,6$  disimpulkan bahwa sebuah instrument tidak bersifat reliabel.

### **3.8.3. Uji Asumsi Klasik**

Adapun sebuah cara dalam melaksanakan penelitian pada teknik kuantitatif dengan menggunakan sebuah cara analisis statistic inferensial kelak dapat dipergunakan dalam pengujian hipotesis yang diajukan dengan standar dalam dugaan tertentu. Perihal ini bisa disebutkan sebagai dugaan ,dan juga bisa dikatakan pengujian hipotesis diotoritas dalam penentuan akankah kelak pengujian masih bisa dipergunakan kembali atau tidak. Pengujian ini dipandang sebagai suatu yang wajib terpenuhi sebelum pekasanaan yakni perawalan pada bentuk uji yang harus diselesaikan sebelum penganalisan yang kelak digunakan dalam pengujian hipotesa yang diperoleh menurut Sugiyono & Susanto (2015).

#### **3.8.3.1. Uji Normalitas**

Pegujian normalitas ini memiliki maksud kelak mengoreksi akankah sebuah model regresi, variabel pengacau ataupun residual memiliki fungsi yang stabil. Kelak pengimplementasian pada analisis grafik guna memperoleh grafik Hisogram dan *Normal P- P Plot of Regression Standardized Residual*. Pemakaia *Kolmogrov Smirnov (KS)* pada uji statistic dengan angka p 2 sisi (*two tailed*).

Adapun perlakuan khusus dimana *Asym sig. 2 tailed* melebihi 0,05 dinyatakan befungsi normal (Sugiyono & Susanto, 2015).

### 3.8.3.2. Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2018:105-106) Penggunaan dalam pengujian multikolonieritas memiliki manfaat ,mengamati model regresi ditemukannya ssejalan berhadapan dengan variabel bebas (*independen*). Angka *tolerance* dapat menampilkan multikolonieritas dan perlawanan angka *Variance Inflation Factor* (VIF). Perhitungan *tolerance* dapat dihitung melalui variabilitas variabel independen yang sudah ditetapkan sehinga tidak diperlukan pembahasan dari variabel dependen. angka *outoff* memiliki fungsi melacak sebuah kesalahan atau permasalahan dari multikolonieritas dimana angka *tollerance*  $< 0,10$  atau setara dnegan  $VIF > 10$ .

### 3.8.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Pengimplementasikan sebuah uji heterokedastisitas mempunyai maksud dan fungsi mengamati sebuah model regresi berlangsung dan tidaknya sejalan model dan residual dipengujian. Tahapan pengujian heteroskedastisitas tidak diperkenankan terjadinya gejala heteroskedastisitas, Pengujian ini memakai metode glejser sebagai teknik untuk membentuk regresi antara jumlah absolut residual dengan variabel bebas. apabila tidak ditemukannya pengaruh signifikan kepada absolut residual ( $\alpha = 0,05$ ) dapat dinyatakan dalam penggunaan regresi tersebut tidak terdapat gejala heteroskedastisitas (Anwar, 2014).

### 3.8.4. Uji Pengaruh

#### 3.8.4.1 Uji Regresi Linier Berganda

Penggunaan dalam pengujian regresi linear berganda dalam sebuah proses pengerjaan memiliki maksud menyertakan dua atau lebih terhadap variabel independen dalam dugaan disetiap masing dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dan juga disampaikan analisis regresi berganda dapat dipergunakan apabila keseluruhan hasil variabel independennya kurang dari 2 variabel. kesamaan regresi utuk dua predikatif yakni:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

**Rumus 3.3.** Regresi Linear Berganda

**Sumber:** (Sugiyono, 2016a)

Keterangan:

Y = Kinerja

X<sub>1</sub> = Motivasi

X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja

a = Konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien regresi

#### 3.8.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Sebuah tujuan dalam memberikan penilaian berdasarkan kapabilitas model dalam menampilkan perbedaan variabel dependen disebut sebagai Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Untuk pengangaan dari koefisien determinasi bernilai 1 dan 0. Apabila kesamaan regresi linear dinyatakan baik apabila koefisien determinasi

(R2) mendekati dengan  $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$  50 angka satu dengan pengarahannya keatas terkait point peningkatan total variabel bebas (Anwar, 2014).

### **3.9. Uji Hipotesis**

Pengerjaan hipotesis statistik menyimpulkan pendasaran yakni pengujian signifikansi. Pengharapan terhadap signifikansi pada saat melaksanakan penelitian dihadapkannya generalisasi sampel penelitian (Sugiyono & Susanto, 2015).

Sebuah penyimpulan hipotesis diberikaan sebuah penerangan apakah bisa diterima atau tidaknya terpantau berdasarkan tingkatan signifikansi, semisal 5% atau 1%. Dan selanjutnya menetapkan tingkatan signifikansi yang diharapkan., dan pada akhirnya peneliti bisa terfokus terhadap nilai sig. dengan diperoleh dari program SPSS versi 26 (Sugiyono & Susanto, 2015).

Ketentuan yang tepat yakni apabila angka sig. lebih rendah 0,05 maka  $H_0$  dinyatakan tertolak dan  $H_a$  diterima begitunya lawannya apabila nilai sig. lebih dari 0,05 maka  $H_0$  dinyatakan diterima dan  $H_a$  tertolak (Sugiyono & Susanto, 2015)

#### **3.9.1. Uji t (Secara Parsial)**

Pengerjaan sebuah uji coba yang berfungsi dalam memastikan akankah sebuah variabel independen bisa mempengaruhi secara parsial terhadap variabel dependen yakni Uji t yang dijelaskan oleh Priyatno & Duwi (2013). Pengujian t pada awalnya menyampaikan tahapan pengaruh variabel penjelas individu ataupun variabel independen yang memberikan kejelasan terhadap variabel dependen. Dilakukannya proses membandingkan antara angka dari statistik t

terhadap point responsive berdasarkan tabel pada saat pelaksanaan uji t. sebagaimana perhitungan hasil statistic t melebihi point t tabel, maka terterimanya hipotesis asing, dan penyimpulannya bahwa variabel independen akan bisa memberikan pengaruh variabel dependen secara terpecah(Ghozali, 2018:98-99)

### **3.9.2. Uji F (Secara Simultan)**

Pemberitahuan kepada seluruh variabel dependen yang dikarenakan pengujian f dan juga memberikan pengaruh atau arahan terkait simultan terhadap variabel terikat ataupun dependen (Ghozali, 2018:98)

Kelak bisa menelaah hipotesis agar bisa dipergunakan statistic f memiliki beberapa yang harus terpenuhi dalam memperoleh penindak lanjutannya:

1. Apabila penilaian F melebihi 4 maka  $H_0$  terjadi penolakan di poin 5%. Dan dikatakan jika kesluruhan variabel independen selaku simultan dan signifikan bisa memberikan dampak terhadap variabel dependen.
2. Perbandingan antara nilai F terhadap F tabel dengan perolehan hasil F hitung melebihi dari F tabel, oleh karena itu  $H_0$  tertolak dan terterimanya  $H_a$ .