

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT FRISIAN FLAG
DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh :
Artini Lase
170910237**

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

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT FRISIAN FLAG
DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh :
Artini Lase
170910237**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Artini Lase
NPM : 1709237
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

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

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FRISIAN FLAG DI KOTA 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, 15 Januari 2022



Artini Lase

170910237

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT FRISIAN FLAG
DI KOTA BATAM**

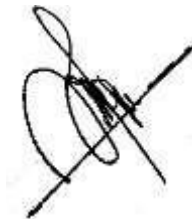
SKRIPSI

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

**Oleh
Artini Lase
170910237**

**Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal
Seperti tertera dibawah ini**

Batam, 15 Januari 2022



Hikmah, S.E., M.Si.
Pembimbing



ABSTRAK

PT. Frisian Flag Indonesia adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan susu di Indonesia yang berada di bawah lisensi royal friesland campina Belanda, PT Frisian Flag Indonesia merupakan pemimpin pasar industri susu Indonesia yang berkomitmen untuk menghasilkan produk susu berkualitas terbaik dan memiliki nutrisi yang cukup tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Frisian flag divisi Batam baik secara simultan maupun secara parsial. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT Frisian flag divisi Batam dan sampelnya adalah laporan kinerja karyawan periode Juli 2020 hingga Desember 2020. Variabel bebas dari penelitian ini adalah kinerja karyawan dan variabel terikat meliputi motivasi (x1) dan disiplin kerja (x2). Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik penyebaran kuesioner. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F pada aplikasi SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Frisian flag di Kota Batam. Dan juga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Frisian flag di Kota Batam. Dan secara simultan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Frisian flag di Kota Batam

Kata Kunci : Motivasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Pt. Frisian Flag Indonesia is one of the companies engaged in milk processing in Indonesia under the license of royal friesland campina Netherlands, PT Frisian Flag Indonesia is a market leader of the Indonesian dairy industry that is committed to produce the best quality dairy products and have high nutrition. This research aims to determine the influence of motivation and work discipline on the performance of employees of PT Frisian flag Batam division both simultaneously and partially. The population in this study is the entire employee of PT Frisian flag Batam division and the sample is an employee performance report for the period July 2020 to Desember 2020. The free variables of this study are employee performance and bound variables include motivation (x1) and work discipline (x2). The data collection in this study used questionnaire dissemination techniques. The data analysis method in this study used multiple linear regression analysis with hypothesis test using t test and F test in SPSS version 25 application. The results of this study showed that, partially, motivation has a positive and significant effect on the performance of employees of PT Frisian flag in Batam City. And also the work discipline has a positive and significant effect on the performance of employees of PT Frisian flag in Batam City. And simultaneously, motivation and work discipline have a positive and significant effect on the performance of employees of PT Frisian flag in Batam City.

Key words : *Motivation; Work Discipline; Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada 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 Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI., selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Plt. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Ibu Hikmah, S.E., M.Si, selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Bapak Raymond, S.E,M.Sc. selaku pembimbing akademik pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
6. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah berbagi ilmu pengetahuan dengan penulis ;
7. Orang tua dan keluarga penulis yang selalu berdoa dan memberi dukungan penuh kepada penulis;
8. Bapak Cahyo Tri Agung Wibowo selaku *Regional Area Supervisor* PT Frisian flag di Kota Batam yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian;
9. Teman-teman seperjuangan;
10. Pihak-pihak yang berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung
Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 15 Januari 2022



Artini Lase



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	vi
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Pembatasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian.....	9
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	9
1.6.2 Manfaat Praktis	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Kajian Teori.....	12
2.1.1 Motivasi	12
2.1.2 Pengertian Motivasi	12
2.1.1.2 Tujuan Motivasi.....	13
2.1.1.3 Jenis-Jenis Motivasi.....	13
2.1.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	14
2.1.1.5 Indikator Motivasi.....	15
2.1.2 Disiplin Kerja	16
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	16
2.1.2.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja	17
2.1.2.3 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	17
2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja	18

2.1.3 Kinerja Karyawan	19
2.2 Penelitian Terdahulu.....	23
2.3 Kerangka Pemikiran	27
2.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	28
2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	28
2.3.3 Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ..	28
2.4 Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1 Jenis Penelitian	31
3.2. Sifat Penelitian	31
3.3. Lokasi Penelitian Dan Periode Penelitian	32
3.3.1. Lokasi Penelitian.....	32
3.4. Populasi Dan Sampel.....	33
3.4.1. Populasi.....	33
3.4.2. Teknik Penentuan Besar Sampel	33
3.4.3. Teknik <i>Sampling</i>	33
3.5. Sumber Data	34
3.6. Metode Pengumpulan Data	34
3.7 Defenisi Operasional Variabel	35
3.7.1.1 Motivasi	35
3.7.1.2. Disiplin Kerja.....	36
3.8. Metode Analisis Data	39
3.8.1 Statistik Deskriptif	40
3.8.2 Uji Kualitas Data.....	41
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	42
3.8.4 Uji Pengaruh	43
3.9 Uji Hipotesis.....	44
3.9.1. Uji statistik T(T-test)	44
3.9.2 Uji statistik F(F-test).....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN	48
4.1 Gambaran UmumPT Frisian Flag di kota Batam.	48
4.1.1 Sejarah Singkat PT Frisian Flag di kota Batam.....	48
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	48
4.2.1 Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
4.2.2 Deskriptif Responden Berdasarkan Umur	49
4.2.3 Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan	50

4.3 Deskripsi Jawaban Responden	50
4.3.1 Analisis Deskriptif	50
4.4 Analisis Data	55
4.4.1 Uji Kualitas Data	55
4.4.2 Uji Asumsi Klasik.....	56
4.4.3 Uji Pengaruh	58
4.5 Uji Hipotesis.....	59
4.5.1 Hasil Uji T (Parsial).....	59
4.5.2 Hasil Uji F.....	60
4.6 Pembahasan	60
4.6.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	60
4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	61
4.6.3 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ..	61
4.7 Implikasi	61
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	42
5.1 Simpulan.....	42
5.2 Saran	42

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	29
Gambar 4.1 PT Frisian Flag	48
Gambar 4.2 Regression Standardized Residual Scatterplot	58

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan PT Frisian Flag	4
Tabel 1.2 Data Pelatihan dan <i>Training</i> Karyawan	5
Tabel 1.3 Laporan Kinerja PT Frisian flag.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel 3.1 Periode Penelitian.....	32
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	39
Tabel 3.2 Rentang Skala.....	40
Tabel 4.1 Reseponden Berdasar Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Umur.....	49
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	50
Tabel 4.4 Skor Indikator Variabel Motivasi.....	51
Tabel 4.5 Skor Indikator Disiplin Kerja.....	52
Tabel 4.6 Skor Indikator Variabel Kinerja Karyawan.....	54
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Motivasi (X1)	55
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2).....	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	56
Tabel 4.11 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov	57
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	57
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	58
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	59
Tabel 4.15 Hasil Uji – t Parsial	59
Tabel 4.16 Hasil Uji F (Simultan)	60

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rentang Skala	40
Rumus 3.2 <i>Product Moment</i>	41
Rumus 3.2 <i>Cronbach's Alpha</i>	41
Rumus 3.4 Regresi Linier Berganda	43



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen dalam perusahaan terdiri atas perencanaan, pengorganisasian serta pengawasan yang memiliki tujuan untuk menentukan strategi manajemen dapat berkembang dengan sangat baik serta dapat mencapai tingkat keuntungan yang sudah ditetapkan dalam perusahaan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan juga berbagai sumber yang lainnya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam pengelolaan manajemen perusahaan. Sumber daya manusia yang aktif dengan kinerja yang baik dapat meningkatkan keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu, namun sebaliknya sumberdaya manusia yang tidak aktif dan kinerja yang buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugikan. Setiap perusahaan harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti motivasi, disiplin kerja, kinerja kerja dan aspek-aspek lainnya untuk menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

Karyawan merupakan salah satu aset serta sumber daya terpenting bagi terciptanya kesejahteraan perusahaan. Karyawan dan perusahaan memiliki hubungan timbal balik, akan selarasnya pencapaian perusahaan jika karyawan diberikan penghargaan dan dedikasi agar terciptanya motivasi.

Motivasi ialah aspek yang lebih tertuju pada sikap organisasi. Individu pada dasarnya memiliki motivasi yang digunakan untuk menggerakkan perilakunya mencapai tujuan tertentu. Motivasi karyawannya bisa di pengaruhi aspek atensi,

pendapatan diterima, ikatan antar personal serta peluang kerja, kenyamanan lingkungan kerja. Motivasi memicu karyawan terdorong lebih merealisasikan tujuan industri. Jika kebutuhan tercukupi maka tampak kepuasan serta kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan (Hasyim et al., 2020). Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang saling mensyaratkan dan tidak dapat dipisahkan satu dengan lainnya. Prestasi kerja karyawan akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk mengerjakan pekerjaan tersebut (Angela Worang, 2020).

Tidak hanya motivasi yang ikut mempengaruhi kinerja karyawan tetapi terdapat aspek disiplin kerja didalamnya. Disiplin menampilkan situasi ataupun perilaku hormat individu terhadap ketetapan serta peraturan perusahaan. Dalam makna yang cukup luas diinterpretasikan sebagai aksi dalam perbaikan sikap serta perilaku yang salah pada pekerja. Pelaksanaan disiplin fleksibelitas membuat motivasi kerja lebih menggapai peningkatan kerja, sebaliknya jika pelaksanaan disiplin kaku maka kekecewaan pegawai timbul karena dianggap mematikan kreatifitas dalam organisasi (Siagian, 2018).

Disiplin kerja sudah termasuk di dalam standar operasional prosedur milik perusahaan yang menjadi tolak ukur untuk menilai kedisiplinan setiap individu. Tanpa adanya peraturan yang tetap dan mengikat, tiap karyawan akan menganggap remeh aturan disiplin yang ada dalam perusahaan. Sikap disiplin adalah acuan penilaian kinerja karyawan yang paling utama serta untuk mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran atas tata aturan suatu perusahaan. Pendisiplinan pegawai dapat didefinisikan sebagai suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki serta membentuk pengetahuan, sikap dan juga perilaku

karyawan sehingga para karyawan tersebut dengan secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lainnya.

Kinerja dalam sebuah perusahaan adalah jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan. Kinerja individu ialah berciri individual, karena tiap individu berbeda potensi dalam mengerjakan kewajibannya. Individu dikatakan mampu meningkatkan kinerjanya dinilai dari hasil pelaksanaan tugas baik dari segi kualitas ataupun kuantitas. Kinerja ialah kualitas serta kuantitas pencapaian personal maupun grup dalam melaksanakan kewajiban yang bertumpu pada norma, barometer, standar operasional, dan tolak ukur dalam organisasi (Siagian, 2018).

Setiap karyawan belum tentu memiliki kinerja yang di kehendaki oleh perusahaan, sehingga masih di perlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. PT. Frisian Flag Indonesia ialah industri pengolahan susu di Indonesia dalam naungan lisensi royal friesland campina Belanda. PT.Frisian Flag Indonesia berkomitmen memproduksi susu dengan kategori terbaik, bernutrisi tinggi serta memberikan harga terjangkau. Perusahaan menerapkan servis memuaskan bagi konsumen serta mitra kerjanya kurun waktu 90 tahun. Mengawali bisnisnya di tahun 1992 dikenal "*friesche vlag*" atau lebih dikenal menggunakan nama Susu Bendera yang di impor oleh *cooperative condens fabriek friesland* di Belanda kemudian beralih nama menjadi *royal friesland foods*. PT.Frisian Flag Indonesia memproduksi susu bernutrisi dengan merek Frisian Flag, Friso, Susu Bendera, dan Omela untuk anak – anak dan keluarga. PT.Frisian Flag mempekerjakan lebih dari 2000 karyawan di seluruh Indonesia dan memiliki 2 fasilitas produksi pasar rebo dan ciracas Jakarta

Timur yang memproduksi berbagai produk susu untuk memenuhi gizi keluarga Indonesia. Untuk memperluas dan meningkatkan mutu penjualan dan promosi produk Susu Frisian Flag, maka PT Frisian Flag Indonesia bekerja sama dengan 2 Distributor di Batam yaitu PT. Bintang Lima yang terletak di Komplek Citra Buana Centre Park Blok E/8, Kp. Pelita, Kec. Lubuk Baja, Kota Batam, Kepulauan Riau 29432. Dan juga bekerja sama dengan Distributor PT. Hansel Duta Niaga Pratama yang terletak di Tanjung Uncang, Industrial Park Blok G No 12 Cammo, Baloi Permai, Kec. Batam Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau 29444. Dengan menempatkan 110 Karyawan yang memiliki tugas dan tanggung jawab masing – masing mulai dari atasan sampai ke karyawan biasa di setiap Divisi. Berikut Tabel data karyawan PT. Frisian Flag Indonesia divisi Batam.

Tabel 1. 4 Data Karyawan PT Frisian Flag Tahun 2021

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	<i>Regional Area Manager</i>	1
2	Regional Area Supervisor	1
3	<i>Sales Directorate</i>	2
4	<i>Financial & Administrastion</i>	4
5	<i>Management Accounting</i>	2
6	<i>Internal Audit</i>	2
7	Team Leader	3
8	<i>Salesman</i>	28
9	<i>Merchandiser HS</i>	6
10	<i>Merchandiser GT</i>	6
11	<i>Merchandiser MM</i>	6
12	SPG Friso	4
13	SPG Frina	4
14	SPG Susben	4
15	Kepala Gudang	2
16	Sopir Pengantar Barang	16
17	<i>Helper</i>	20
Total		110

Sumber: PT Frisian Flag Kota Batam, 2021

Dalam meningkatkan semangat dan motivasi serta pengetahuan yang lebih luas dalam hal pekerjaan sesuai target perusahaan bagi karyawan PT Frisian Flag, pihak *Region Area Supervisor* (RAS) selalu melaksanakan kegiatan pelatihan dan training produk *knowledge*, standar pekerjaan dan melakukan *online test* untuk seluruh karyawan khususnya untuk *Team Leader*, *merchandiser*, *salesman* dan SPG nya, baik divisi yang terdapat di Batam maupun divisi daerah luar Batam. Kegiatan ini selalu dilaksanakan sekali dalam satu bulan. Pelaksanaan kegiatan tersebut diadakan di ruangan kantor Distributor khusus Tim kerja PT Frisian flag di kota Batam. Yang sering diadakan di Distributor Bintang Central Imada (BCI) Seraya Batam.

Tabel 1. 5 Data Pelatihan dan *Training* Karyawan Tahun 2020 - 2021

No	Pelatihan & Training	Tempat	Waktu pelaksanaan	quota	JML Peserta
1	Standar Operasional Prosedur (SOP)	BCI	Week 1 Juli 2020 –Maret 2021	60	50
2	<i>Target Visit Store</i>	BCI	Week 1 Juli 2020- Maret 2021	60	45
3	<i>Componen Picos</i>	BCI	Week 2 Juli 2020- Maret 2021	50	35
4	P7M	BCI	Week 3 Juli 2020- Maret 2021	30	25
5	<i>Product Knowledge</i>	BCI	Week 4 Juli 2020- Maret 2021	65	55
6	<i>Online Test</i>	BCI	Week 4 Juli 2020- Maret 2021	65	60

Sumber: PT Frisian Flag Kota Batam, 2021

Berdasarkan tabel data di atas dapat dilihat bahwa dari 110 karyawan masih ditemukan karyawan yang minim motivasi dan minat menjalankan training dan pelatihan sehingga hanya sebagian yang termotivasi dan berminat menghadiri kegiatan tersebut. Tujuan perusahaan mengikutsertakan karyawan dalam berbagai kegiatan pengembangan diri ialah untuk memperluas pengetahuan serta wawasan seputar pekerjaan agar tercapai hasil yang berkembang dan berkualitas. Karyawan yang kurang termotivasi dalam kegiatan tersebut dinilai kurang optimal dan berkembang dalam meningkatkan kinerjanya. Hal seperti ini akan sangat merugikan dan membuat malu perusahaannya sendiri karena dari sekian banyak karyawan hanya sedikit yang menghadiri pelatihan dan training tersebut, maka dari itu motivasi karyawan yang tinggi terhadap kinerjanya sangat dibutuhkan guna untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan yang kompeten. Selain motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Frisian flag, disiplin kerja karyawan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut survei yang telah dilakukan di PT Frisian flag bahwa disiplin kerja karyawan masih kurang dari segi mutu kerja dan kualitas kerja, dikarenakan banyak karyawan yang masih kurang mampu melakukan pekerjaan dengan maksimal baik itu yang telah ditetapkan oleh perusahaan ataupun pekerjaan dan tugas-tugas berupa tambahan yang diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut untuk di selesaikan. Selain dari segi mutu dan kualitas kerja, ketangguhan dan sikap seorang karyawan juga merupakan hal yang mesti diperhatikan, hal ini berkaitan dengan tingkat kehadiran atau absensi, ketaatan dan ketepatan waktu hadir di tempat kerja, sebab keterlambatan atau ketepatan waktu kehadiran di tempat kerja, jika tidak sesuai maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan,

dimana dapat menghambat pekerjaan dan tidak selesai pada waktu yang telah di tetapkan. Ketepatan waktu hadir di tempat kerja sering menjadi permasalahan pada perusahaan dimana keterlambatan melakukan pekerjaan dapat berpengaruh pada pencapaian target yang tidak selesai tepat waktunya. Sikap seorang karyawan juga merupakan hal yang wajib di perhatikan, sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan menentukan besarnya tanggung jawab dalam bekerja sama baik sesama rekan kerja ataupun atasan dalam menangani pekerjaan. Sikap yang buruk dan ketidak disiplin dalam melakukan pekerjaan atau tidak adanya kerja sama team sering menjadi permasalahan dimana sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga pencapaian target dalam bekerja menurun dan tidak maksimal.

Tabel 1. 6 Laporan Kinerja PT Frisian flag Tahun 2020

No	Periode	Target		
		Kuantitas/Output	Kualitas/Mutu	Actual
1	Juli	1 Laporan	100%	95%
2	Agustus	1 Laporan	100%	93%
3	September	1 Laporan	100%	90%
4	October	1 Laporan	100%	88%
5	November	1 Laporan	100%	85%
6	Desember	1 Laporan	100%	80%

Sumber: PT Frisian flag Kota Batam, 2021

Dari tabel laporan di atas terlihat bahwa hasil kinerja karyawan dalam membina dan mengkoordinasi kegiatan sumber daya manusia semakin menurun dilihat selama periode Juli 2020 sampai dengan Desember 2020. Berlandaskan penguraian permasalahan, peneliti menyimpulkan bahwasanya ada permasalahan

terkait motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan hingga peneliti mengambil penelitian terkait **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Frisian flag Di Kota Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam latar belakang masalah diatas yang telah di jelaskan, peneliti mengidentifikasi masalah yang terjadi sebagai berikut :

1. Terdapat karyawan yang masih kurang termotivasi untuk mengikuti pelatihan dan *training*
2. Disiplin kerja yang kurang di patuhi oleh karyawan dalam segi ketepatan waktu dan standar operasonal prosedur, di karenakan banyak karyawan yang masih datang terlambat di tempat kerja dan tidak datang tepat waktu.
3. Mutu dan kualitas kerja yang tidak sesuai dengan target yang di harapkan perusahaan dikarenakan masih banyak karyawan yang kurang mampu melakukan pekerjaannya dengan maksimal mengakibatkan kerugian terhadap perusahaan.
4. Ketidak mampuan karyawan dalam menyesuaikan diri dan tidak mampu menjalin kerja sama serta komuikasi yang baik terhadap *team work* sehingga terjadi penurunan kinerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini sesuai dengan identifikasi masalah diatas, maka batasan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Variabel dalam penelitian ini ialah motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Frisian flag di kota Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah di jelaskan pada latar belakang permasalahan yang di rumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Frisian flag di kota Batam?
2. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Frisian flag di kota Batam ?
3. Bagaimana motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Frisian flag di kota batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dalam melakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Frisian flag di Kota Batam
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Frisian flag di kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Frisian flag di kota Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Bisa dipergunakan sebagai literatur tambahan bagi peneliti lain yang melakukan penelitian untuk mengembangkan hipotesis serupa.

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini di harapkan bermanfaat bagi pihak – pihak berikut

1. Bagi Peneliti

Sebagai sarana meningkatkan wawasannya terkait pengetahuannya berkenaan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan.

Diupayakan bisa dipergunakan perusahaan sebagai tolak ukur dengan maksud memaksimalkan kualitas layanannya dimasa mendatang.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil penellitian ini di harapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang berhubungan dengan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bisa dipergunakan sebagai refrensi, serta contoh dipenelitian berikutnya atau sebagai penelitian sebelumnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Motivasi

2.1.2 Pengertian Motivasi

Motivasi dapat dikatakan sebagai kegiatan yang dijalankan individu dengan sungguh – sungguh tanpa adanya paksaan hingga mendapatkan hasil terbaik dari hal yang telah dijalankan dengan adanya dorongan, keinginan, inspirasi serta semangat (Farisi et al., 2020).

Motivasi merupakan alat yang di gunakan atasan untuk bawahan agar mau bekerja keras sesuai dengan yang di harapkan (Mariani & Mang, 2017).

Motivasi merupakan perilaku individu yang menjalankan sesuatu dengan penuh semangat dan optimal yang didorong oleh keinginan serta faktor kebutuhan – kebutuhan tertentu sesuai dengan cara yang telah ditentukan (Raja Maruli Tua Sitorus, 2020: 56).

Motivasi merupakan sesuatu didalam diri seseorang mengarah pada tindakan individu yang menimbulkan upaya serta ketekunan dalam memecahkan permasalahan untuk suatu tujuan (Iendi Zelvien Adhari, 2019: 6).

Berdasarkan pengertian motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja motivasi kerja adalah suatu dorongan yang muncul dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan sesuatu hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang harus di laksanakan. Motivasi yang ada dalam diri seorang karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

2.1.1.2 Tujuan Motivasi

Tujuannya motivasi (Subroto, 2018) yakni:

1. Membangkitkan keinginan kerja
2. Membangkitkan kepuasan kerja serta moral
3. Meningkatkan kreativitas
4. Menjaga konsistensi serta loyalitas karyawan
5. Membangkitkan kedisiplinan serta mengurangi absensi karyawan
6. Mengefisienkan rekrutmen karyawan
7. Mewujudkan keadaan serta relasi kerja yang menyenangkan
8. Mewujudkan ketertarikan kreatifitas karyawan
9. Mewujudkan kesejahteraan karyawan

2.1.1.3 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut(Sitorus, 2020: 58)motivasi dapat di klarifikasikan dalam empat jenis adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Positif

Ialah tindakan pimpinan kepada seorang pegawai dimana pimpinan memberikan hadiah dan penghargaan atas prestasi pegawai sehingga menimbulkan hasrat pegawai meraih prestasi – prestasi lainnya.

2. Motivasi Negatif

Ialah tindakan yang pimpinan terapkan kepada pegawai dengan memberikan ancaman, hukuman serta tekanan, dalam hal ini pegawai melakukan pekerjaannya tetapi hal tersebut berlangsung dalam jangka pendek karena pegawai melakukannya dengan rasa takut untuk dihukum dan diberi sanksi

3. Motivasi Internal

Ialah kesadaran individu dalam menjalankan tanggungjawab serta tugas tanpa adanya rasa paksaan. Individu tersebut melakukan dengan kesenangan tanpa adanya keluhan serta didorong oleh rasa mencintai pekerjaannya.

4. Motivasi Exsternal

Ialah motivasi pengaruh dari luar diri yang berkaitan dengan insentif, imbalan, tunjangan kesehatan, kesempatan cuti, program kenaikan jabatan serta penghargaan yang menimbulkan daya tarik bagi karyawan menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya.

2.1.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Zakiah & Dwiridotjahjono, 2021) motivasi dapat di pengaruhi oleh dua faktor yakni :

1. Faktor internal

- a. Keinginan untuk dapat hidup
- b. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- c. Keinginan untuk dapat memiliki
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e. Keinginan untuk berkuasa

2. Faktor eksternal

- a. Kondisi lingkungan kerja yang baik
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Adanya jaminan pekerjaan
- d. Peraturan yang fleksibel

e. Status dan tanggung jawab

2.1.1.5 Indikator Motivasi

Indikator motivasinya menurut (Sembiring, 2020) mencakup :

1. Promosi

Tahap promosi pada perusahaan ialah karyawan yang memiliki kecakapan dalam menjalankan tugas serta tanggungjawab sesuai yang diharapkan perusahaan baik dalam bidang pekerjaan berat dan ringan. Bagi karyawan promosi jabatan adalah hal yang penting dan sangat dinantikan, bukan hanya aspek pendapatan yang akan diterima lebih tinggi melainkan lebih meningkatkan hasrat tanggungjawab terhadap kinerjanya.

2. Prestasi Kerja

Patokan karir individu yakni prestasi kerjanya dengan melaksanakan tugas yang dipercayakan. Jika karyawan tidak memiliki prestasi kerja sulit dipertimbangkan untuk dipromosikan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Pengembangan karir terletak pada tanggungjawab pada masing – masing pekerja. Kepegawaian hanya memberikan bantuan untuk mengadakan pelatihan.

4. Pengharapan

Karyawan yang layak dibeikan penghargaan merupakan karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian baik dibidang pekerjaannya ataupun diluar pekerjaannya yang dapat menguntungkan perusahaan. Pemberian penghargaan akan meningkatkan produktivitas pada karyawan dan akan menguntungkan perusahaan.

5. Pengakuan

Karyawan yang memiliki keahlian layak mendapatkan pengakuan dari perusahaan, dengan demikian motivasi karyawan dalam bekerja akan meningkat karena merasa diperhatikan dan diakui.

6. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat membeikan rasa percaya diri dan motivasi bekerja yang lebih meningkat. Dengan adanya keberhasilan dalam bekerja, pihak perusahaan akan akan lebih mempercayai karyawan tersebut dan karyawan akan dipertahankan oleh perusahaan.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Perbuatan menjunjung tinggi kepatuhan atas aturan – aturan perusahaan serta sikap yang menerima sanksi apabila tidak memenuhi aturan tersebut merupakan kedisiplinan (Bentar et al., 2017).

Menurut (Arisanti et al., 2019) kedisiplinan kerja ialah proses yang dimanfaatkan manajer untuk berinteraksi pada karyawan bertujuan mengubah perilaku serta menumbuhkan kesadaran.

Disiplin ialah perbuatan didasarkan pada peraturan dan dari organisasi baik lisan ataupun tulisan (Farisi et al., 2020).

(Hasyim et al., 2020) menyatakan disiplin merupakan kesadaran individu mentaati aturan serta norma – norma sosial yang ada.

Disiplin kerja ialah energi berkembang pada karyawan untuk menyesuaikan diri secara suka rela pada keputusan perusahaan (Bagis et al., 2019).

Disimpulkan disiplin kerja ialah tindakan mengendalikan perilaku dengan menunjukkan nilai – nilai kesetiaan, ketetapan, kepatuhan dan keteraturan pada perusahaan atau organisasi. Perusahaan akan kesulitan meraih tujuannya tanpa adanya sikap disiplin yang baik dari karyawannya.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut (Farisi et al., 2020) jenis-jenis disiplin kerja yakni:

1. Disiplin Preventiv

Merupakan disiplin yang mengutamakan pencegahan pelanggaran yang telah ditetapkan serta memotivasi karyawan lebih disiplin dan mengikuti peraturan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin mengenai pelanggaran atas aturan, jika melanggarnya harus segera memperbaikinya serta menuruti peraturan sesuai pedoman perusahaan.

3. Disiplin Progresif

Pemberian sanksi lebih berat atas apa yang telah dilanggar.

2.1.2.3 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja (Ginting, 2018) mencakup :

1. Tingkat pendapatan
2. Sikap teladan pimpinan.
3. Pedoman aturan yang jelas
4. Berani dalam menentukan keputusan
5. Adanya supervisi dari pimpinan.
6. Sikap memperhatikan karyawan
7. Menerapkan kedisiplinan.

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Arda, 2017)ada delapan indikator kedisiplinan adalah sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan perusahaan harus konsisten serta sesuai dengan kemampuan karyawan dalam meningkatkan disiplin kerja.

2. Teladan pimpinan

Pimpinan yang menjadikan dirinya sebagai teladan disiplin adalah pimpinan yang patut untuk ditiru. Tindakan teladan pimpinan akan dinilai dan dijadikan pedoman bagi karyawan.

3. Balas Jasa

Karyawan akan merasa senang serta dicintai jika perusahaan memperhatikan balas jasa. Kedisiplinan akan baik jika balas jasa semakin besar.

4. Keadilan

Perlakuan adil terhadap karyawan sangat penting agar terciptanya kedisiplinan kerja. Semakin tinggi penerapan keadilan maka semakin tinggi kedisiplinan yang didapat.

5. Waskat

Berupa pengawasan langsung terhadap karyawan sehingga membuat karyawan merasa diperhatikan, dibimbing dan diberi arahan petunjuk dari seorang pimpinan.

6. Sanksi hukuman

Sanksi menjadi salah satu aspek terciptanya kedisiplinan karyawan dan menjadi alat dalam meningkatkan motivasi bekerja.

7. Ketegasan

Ketegasan seorang pemimpin diuji saat mengambil keputusan atau tindakan terhadap karyawan yang melanggar aturan yang telah ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Kedisiplinan karyawan terwujud bila interaksi kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja ialah pencapaian seseorang yang menggambarkan kuantitas serta kualitas kerja yang dilakukan. Penilaian kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Keberhasilan suatu organisasi baik keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu sangat tergantung pada kinerja karyawan yang bersangkutan dalam sebuah perusahaan (Bentar et al., 2017).

Kinerja ialah kesiapan individu ataupun kelompok dalam menjalankan tindakan dan menyempurnakan dan menjadi hasil yang diinginkan (Arisanti et al., 2019).

Kinerja ialah perolehan suatu organisasi bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang diperoleh dari satu periode (Farisi et al., 2020).

Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni membandingkan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan (Angela Worang, 2020).

Kinerja adalah sesuatu yang telah di capai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input, output, outcome, benefit*, maupun *impact* (Julianry et al., 2017).

Kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitas (Mariani & Mang, 2017).

Kinerja karyawan adalah hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut (Iendi Zelvien Adhari, 2019: 6)

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan kinerja karyawan merupakan hasil atau output seorang karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang di hasilkan dalam melaksanakan tugas yang diberikan organisasi atau perusahaan berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja seorang karyawan sangatlah berpengaruh terhadap pencapain tujuan sebuah organisasi atau perusahaan dimana hasil kinerja yang baik oleh seorang karyawan akan menghasilkan pencapaian tujuan perusahaan sesuai dengan yang di harapkan, akan tetapi sebaliknya, kinerja karyawan yang buruk akan berpengaruh dengan pencapaian hasil kerja yang tidak maksimal dan tidak sesuai dengan apa yang di harapkan oleh perusahaan. Jadi kinerja karyawan sangatlah berpengaruh terhadap kemajuan dan kelangsungan tujuan suatu perusahaan.

2.1.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan merupakan penilaian yang paling dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil dari sebuah pekerjaan karyawan. Jika nilai kerja karyawan harus lebih besar dari prestasi kerja yang diperhatikan instansi, mendapatkan nilai positif dari program kerja karyawan tersebut.

Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka dan Memudahkan pegkajian kinerja seorang karyawan itu sendiri (Farisi et al., 2020).

Kinerja manajemen ditargetkan untuk keperluan organisasi, manajer serta pekerja untuk mencapai tujuan dengan standar yang baik sebagai acuan pengambilan keputusan (Hasyim et al., 2020).

Pada dasarnya kinerja ialah suatu hal yang di berikan karyawan dalam menetapkan banyaknya kontribusi pada perusahaan dalam hasil produksi ataupun pelayanan. Kinerja menjadi tolak ukur tingkat keberhasilan suatu industri, hal tersebut merupakan tujuan dilakukan pengukuran kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

2.1.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja karyawan

Menurut(Subroto, 2018) manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Penilaian antar individu dirancang untuk mengevaluasi kinerja tiap individu dalam organisasi serta membagikan manfaat untuk memastikan besaran tipe kompensasi.
2. Pelatihan individu dinilai dari kinerjanya, karyawan yang kinerjanya dibawah standar memerlukan pelatihan ataupun pendidikan.

3. Pemeliharaan sistem bermanfaat untuk pengembangan perusahaan, pengenalan serta evaluasi pencapaian individu.
4. Dokumentasi berkaitan dengan kemampuan serta keahlian secara legal.

2.1.3.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Farisi et al., 2020) faktor mempengaruhi kinerja yakni :

1. Keahlian, kepribadian serta minat kerja.
2. Penerimaan serta kerelaan individu dalam menjalankan tugasnya.
3. Tingkat motivasi pekerja.
4. Keterampilan individu yaitu kompetensi.
5. Fasilitas pendukung kinerja.
6. Pekerja kreatif serta inovatif.
7. Karakteristik kepemimpinan dalam mengevaluasi kinerja.
8. Disiplin kerja yakni penetapan ketertiban yang dijalankan seluruh pekerja.

2.1.3.5 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawannya (Sembiring, 2020) mencakup :

1. Mutu kerjanya
Bekesinambungan antara kemahiran, ketepatan waktu serta kepribadian.
2. berkualitasnya kerja
berkesinambungan antara tanggung jawab diluar tugasnya yang diemban.
3. Ketangguhan
bertautan dengan tingkat kehadirannya, pemberian waktu liburnya serta jadwal keterlambatannya.
4. Sikap

Perlakuan dari kepegawaian yang menggambarkan seberapa jauh sika dan tanggungjawab mereka terhadap rekan kerjanya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut penelitian terdahulunya sebagai perbandingan agar diperoleh persamaan dan perbedaannya yang bersumber dari internet serta jurnal.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aidin Bentar, Murdijanto Purbangkoro, Dewi Prihartini tahun 2017 yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Taman Botania Sukorambi (TBS) Jember. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Taman Botania Sukorambi (TBS) Jember.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso, Siti Wahyuni tahun 2019 yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerjanya Dan Disiplin Kerjanya Terhadap Kinerja Karyawannya pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Salman Farisi, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi tahun 2020 yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi tahun 2019 yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya kerja, Terhadap Kinerja Karyawan dinas Sosial

Kabupaten Jember. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa motivasi kerjanya mempengaruhi signifikansi terhadap kinerjanya karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.

Berdasarkan penelitian yang di lakukan oleh Angela Worang, Roy F. Runtuwene tahun 2019 berjudul Pengaruh Motivasinya Dan Disiplin Kerjanya Terhadap Kinerja karyawannya PDAM Kota Tomohon. Penelitian ini menunjukkan Motivasi dan Disiplin kerjanya mempengaruhi signifikansi terhadap kinerjanya karyawan PDAM Kota Tomohon.

Berdasarkan penelitian yang di lakukan oleh M. Ardi Nupi Hasyim, Vina Alimah, Shintya Ayu Putri Priyadi, Germanus Ignasius Loyala Maje tahun 2020 yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex. Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kahatex.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Anriza Julianry, Rizal Syarief, M. Joko Affandi tahun 2017 yang berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika, menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kementerian Komunikasi dan Informatika.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Luh Mang Indah Mariani, Ni Ketut Sariyathi tahun 2017 berjudul Pengaruh Motivasinya, Komunikasinya, Dan Disiplin Kerjanya Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar, menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerjanya berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mutia Arda tahun 2017 yang berjudul Pengaruh Kepuasan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Desi Kristiani, Ria Lestari Pangastuti tahun 2019 berjudul Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikansi terhadap kinerjanya karyawan.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil penelitian
1	(Bentar et al., 2017)	Analisis Pengaruhnya Kepemimpinan, Motivasinya, Disiplin Kerjanya, dan Lingkungan Kerjanya Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember (Sinta)	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawannya.
2	(Arisanti et al., 2019)	Pengaruhnya Motivasi Kerja dan Disiplin Kerjanya Terhadap Kinerjanya Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk (Sinta)	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi kerjanya dan disiplin kerjanya memengaruhi kinerjanya Karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1

3	(Farisi et al., 2020)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Sinta)	Analisis Linier Berganda	Motivasi dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawannya.
4	(Adha et al., 2019)	Pengaruh Motivasi kerja Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember (Google Scholar)	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan.
5	(Angela Worang, 2020)	Pengaruh Motivasinya dan Disiplin Kerjanya Terhadap Kinerja Karyawannya PDAM Kota Tomohon (Google Scholar)	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi dan disiplin kerjanya memengaruhi kinerjanya karyawan.
6	(Hasyim et al., 2020)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kahatex (Google Scholar)	Analisis Linier Berganda	Motivasi dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawannya.
7	(Afandi & Bahri, 2020)	Pengaruhnya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerjanya Terhadap Kinerja Karyawannya Asia Muslim <i>charity foundation</i> (AMCF) Sumatera Utara (Doaj)	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi dan disiplin kerjanya memengaruhi kinerja karyawannya.

8	(Mariani & Mang, 2017)	Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawannya Mina Peguyangan Denpasar (Sinta)	Analisis Linear Berganda	Motivasi dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawannya.
9	(Arda, 2017)	Pengaruh Kepuasan Kerjanya dan Disiplin Kerjanya terhadap Kinerja Karyawannya Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan (Doaj)	Analisis Deskriptif	Disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawannya.
10	(Siagian, 2018)	Pengaruh Disiplin Kerjanya, Budaya Organisasinya, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawannya Pada PT Sat Nusapersada TBK Batam (Dosen)	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Motivasi dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawannya.

Sumber: Peneliti, 2021

2.3 Kerangka Pemikiran

Berlandaskan teori – teori yang telah dipelajari untuk mendukung penelitian maka disusunlah sebuah kerangka pemikiran yang digunakan sebagai pedoman untuk menunjukkan bahwa tiap variabel memiliki pengaruh terhadap kepuasan konsumen. Berdasar penjelasan yang telah diuraikan sebelumnya, diperoleh kerangka penelitiannya yakni:

2.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hal terpenting memberikan dorongan kepada individu untuk melakukan suatu pekerjaan yang dapat menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan yang diharapkan (Bentar et al., 2017). Maka dari penjelasan diatas dapat di lihat bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

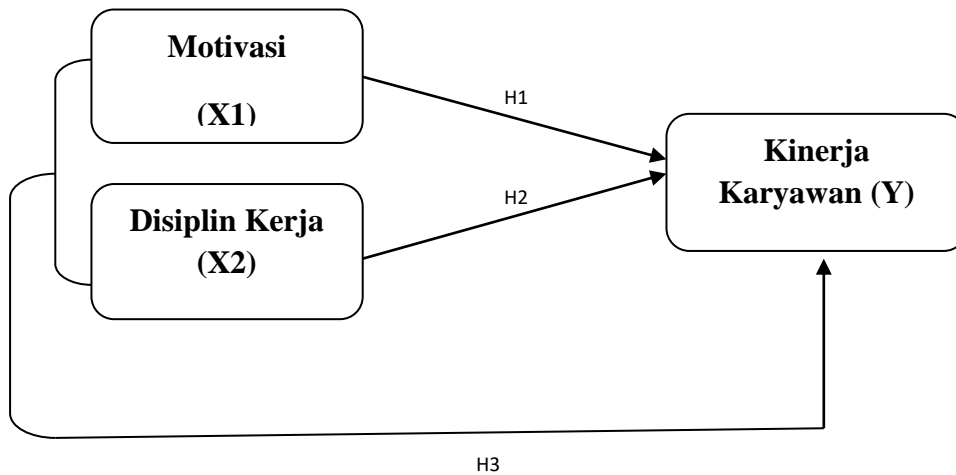
2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Bentar et al., 2017) Dengan adanya kedisiplinan dalam melakukan pekerjaan maka akan mengahasilkan kinerja yang baik. Dalam hal ini didapati bahwa disiplin kerja memengaruhi hasil kinerja seorang karyawan.

2.3.3 Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja berupa gambaran kuantitas serta kualitas atas kinerja yang dilakukan (Bentar et al., 2017). Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan didapati bahwa motivasi dan disiplin kerja saling berkaitan dan memengaruhi kinerjanya karyawan karena dengan adanya motivasi yang muncul dalam diri seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, maka muncul sikap disiplin dalam bekerja dimana seseorang akan mampu menaati dan mematuhi segala peraturan – peraturan yang sudah ditetapkan, sehingga dari dua hal tersebut yaitu motivasi dan disiplin kerja, jika di lakukan secara bersamaan akan menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan yang di harapkan.

Berdasarkan urain diatas, dapat di gambarkan sebuah kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka berfikir

Sumber: Peneliti (2021)

2.4 Hipotesis

Berlandaskan teori yang tertera, hipotesis penelitiannya yakni:

H1 : Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Frisian flag Kota Batam

H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Frisian flag Kota Batam

H3 : Diduga motivasi dan disiplin kerja berpengaruh kinerja karyawan PT Frisian flag Kota Batam.



Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitiannya bersifat kuantitatif yang sistematis, terstruktur, terencana dengan kejelasan dari awal sampai akhir penelitiannya serta tidak bisa terpengaruhi oleh kondisi dilapangan. Penggunaan angka diharuskan pada penelitian kuantitatif dimulai dari mengumpulkan datanya, menafsirkan datanya serta menyajikan perolehan datanya. Perolehan yang disajikan dapat berupa gambar, grafik dan tabel yang dapat memberikan informasi dan meningkatkan daya serap pembaca (Ginting, 2018).

Penelitiannya mengaplikasikan metode deskriptif yang ditujukan memerikan gejala, kejadian ataupun fakta dengan akuratnya terkait ciri tertentu dari suatu daerah atau penduduk yang disajikan dalam bentuk angka (Sudaryono, 2016: 194).

3.2. Sifat Penelitian

sifat penelitiannya pengembangan (*developmental research*) yaitu bukan hanya untuk mendeskripsikan relasi antara keadaan sekarang melainkan untuk memahami perubahan yang terjadi. Tujuan penelitian ini ingin mencapai urutan, perubahan atau pola tentang sesuatu, maka penelitian pengembangan harus disusun secara konseptual serta terkendali (Yusuf, 2017: 82).

3.3. Lokasi Penelitian Dan Periode Penelitian

3.3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitiannya ini sebagai sasaran memperoleh data yang dipergunakan didalam penelitiannya, penelitiannya dilangsungkan di PT Frisian flag Kota Batam, kantor BCI yang terletak di Komplek Citra Buana Center Park Blok E/8, Kp Pelita dan kantor AKA yang terletak di Tanjung Uncang, Industrial Park Blok G No 12 Cammo, Baloi Permai, Kec. Batam Kota, Kota Batam.

3.3.2. Periode Penelitian

Periode penelitian yang di rencanakan di lakukan mulai September 2021 hingga sampai Januari 2021. Pengumpulan data dilakukan pada jam kerja untuk melakukan observasi dan menyebarkan kuesioner. Periode waktu penelitian dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 3.3 Periode Penelitian

Kegiatan Penelitian	Sept-21				Okt-21				Nov-21				Des-21				Jan-22			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Mengajukan judulnya	■	■	■																	
Pencarian Referensi				■	■	■	■													
Mengumpulkan Data								■	■	■	■									
Mengolah Data												■	■	■	■					
Menyelesaikan Skripsi																■	■	■	■	■

Sumber : Peneliti, 2021

3.4. Populasi Dan Sampel

3.4.1. Populasi

Tiap populasi penelitiannya harus dinyatakan secara individual eksplisit, yang berarti besarnya populasi serta daerah yang dicakup penelitian. Penggunaan populasi bertujuan untuk mendapati besar kecilnya anggota sampel yang diperoleh dari anggota populasi dan membatasi keabsahan daerah generalisasi. Didalam penelitian ini, peneliti mengambil PT. Frisian flag Kota Batam yaitu sebanyak 110 orang karyawan sebagai populasi.

3.4.2. Teknik Penentuan Besar Sampel

Menurut (Hasyim et al., 2020) sampel ialah bagian populasinya yang dipilih memakai teknik pengambilan sampel. Sampel diharuskan memaparkan situasi populasinya, bermakna kesimpulannya dari hasil penelitiannya harus menjadi kesimpulannya populasi juga.

Tekniknya didalam penelitian ini ialah *non probability sampling*, yang tidaklah memerikan kesempatannya bagi anggota populasinya yang tentukan dijadikan sampel (Ahyar et al., 2020: 364). Jenis *non probability* sampling yang di pakai dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh (*sensus*).

3.4.3. Teknik *Sampling*

Teknik *sampling* merupakan cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif. Teknik *sampling* pada penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan

sebagai sampel (Ahyar et al., 2020: 367). Dalam penelitian ini jumlah populasi karyawan di PT Frisian flag Kota Batam terdiri 110 orang, maka peneliti menetapkan untuk menerapkan teknik *sampling* jenuh, dimana seluruh karyawan PT Frisian flag Kota batam dijadikan sebagai sampel.

3.5. Sumber Data

Sumber data primernya berpacu pada terkumpulnya data secara langsung. Umumnya langkah menghimpun datanya ialah dengan bereksperimen serta melakukan survei. Sedangkan data sekunder sudah dikumpulkan tidak langsung misalnya dari sumber tertulis milik pemerintah atau perpustakaan (Bentar et al., 2017).

3.6. Metode Pengumpulan Data

Diamati dari metodenya ataupun tekniknya bisa dilangsungkan (Arisanti et al., 2019) dengan :

1. Wawancara

Dipakai bila penulis melangsungkan studi pendahuluan didalam menemukan permasalahan yang diharuskan dilangsungkan penelitian dan berkeinginan menelusuri hal lain terkait respondennya.

2. Kuesioner

Dipakai dengan memerikan serangkaian pernyataan pada respondennya untuk diberi jawabannya. Teknik ini paling efisien jika berkeinginan menelusuri kepastiannya terkait variabelnya serta mengetahui harapan respondennya.

3. Studi Kepustakaan

Pengumpulan datanya dari mempelajari dan mengutip dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, dan arsip laporan dari lokasi penelitian.

3.7 Defenisi Operasional Variabel

Menurut (Mukhid, 2019: 67) operasional variabel merupakan variabel yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang di defenisikan yang dapat di amati. Penyusunan defenisi operasional perlu di lakukan agar memudahkan pengukuran konsep atau konstruk yang di amati yang sedang di selidiki.

Pengertian lainnya tentang defenisi operasional variabel menyebutkan bahwa operasional merupakan pemberian defenisi terhadap variabel penelitian secara operasional agar lebih mudah dicari hubungannya antara satu variabel dengan variabel lain serta pengukurannya. Tanpa adanya operasionalisasi variabel, peneliti dapat mengalami kesulitan dalam nenentukan pengukuran hubungan antar variabel yang masih bersifat konseptual (Juhana Nasrudin, 2019: 20).

Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.7.1.1 Motivasi

Menurut(Iendi Zelvien Adhari, 2019: 19) motivasi adalah kondisi mental yang mendorong di lakukannya suatu tindakan (*action/activities*) dan memberikan kekuatan (*energy*) yang mengarah kepada pencapain kebutuhan, memberi kepuasan, atau mengurangi tidak seimbangan.

Menurut (Sembiring, 2020) indikator – indikator motivasi kerja terbagi menjadi 6 indikator, yaitu :

1. Promosi
2. Prestasi Kerja

3. Pekerjaan itu sendiri
4. Pengharapan
5. Pengakuan
6. Keberhasilan dalam bekerja

Item pernyataan indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Karyawan mendapatkan promosi jabatan bagi yang memiliki kinerja yang baik di perusahaan. Perusahaan memberikan penghargaan yang layak bagi karyawan yang berprestasi
2. Kemampuan karyawan dalam mengembangkan diri melalui pencapaian jenjang karir
3. Adanya pemberian kompensasi dan bonus-bonus tambahan dari perusahaan yang diharapkan oleh setiap karyawan
4. Kinerja setiap karyawan dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas
5. Perasaan bangga dan nyaman dengan keberhasilan dan prestasi yang di capai

3.7.1.2. Disiplin Kerja

Menurut (Ariko, Fitriani Meilinda, 2018) disiplin kerja ialah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Arda, 2017) beberapa yang menjadi indikator-indikator disiplin kerja ialah sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pemimpin

3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Item pernyataan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Tujuan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuannya
2. Pimpinan sebagai teladan dan panutan bagi bawahan dalam kelangsungan pekerjaan yang dilakukan
3. Gaji yang diberikan sudah memadai untuk memenuhi kebutuhan
4. Sikap pimpinan dalam memperlakuan karyawan secara adil dan tidak membedakan satu dengan yang lain
5. Pengawasan pimpinan terhadap karyawan dalam mengontrol setiap sikap dan moralnya
6. Pemberian sanksi hukuman bagi karyawan terhadap pelanggaran aturan dan prosedur yang ditetapkan perusahaan cukup wajar
7. Pimpinan berani bersikap tegas terhadap bawahannya dan bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai sanksi yang ditetapkan
8. Hubungan dan komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan dengan setiap rekan kerja dalam perusahaan.

3.7.2. Variabel Dependen (Terikat)

Menurut (Mukhid, 2019: 62) variabel dependen (terikat) adalah variabel yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat atau tergantung adalah faktor-faktor yang diobsevasi dan di ukur untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas, yaitu faktor yang muncul, atau tidak muncul, atau berubah sesuai dengan yang di perkenalkan oleh peneliti.

3.7.2.1. Kinerja Karyawan

Menurut (Ariko, Fitriani Meilinda, 2018) kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun secara kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya, dan dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Sembiring, 2020) indikator untuk mengukur kinerja karyawan ada 4 adalah sebagai berikut :

1. Mutu kerja
2. Kualitas kerja
3. Ketangguhan
4. Sikap

Item pernyataan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Mutu kerja dari seorang karyawan sudahsesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan
2. Kualitas kerja karyawan sudah memenuhi standar perusahaan
3. Karyawan mampu memberi loyalitas yang lebih dalam bekerja
4. Saling mendukung antara tim yang satu dengan tim yang lainnya dalam bekerja

Tabel 3.2 Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Motivasi (X1)	Mendorong seragkain proses perilaku manusia untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau instansi.	a. Promosinya b. Prestasi kerjanya c. Pekerjaannya itu sendiri d. Pengharapannya e. Pengakuannya f. Keberhasilannya dalam bekerja	Likert
Disiplin Kerja (X2)	Proses tindakan yang akan mengendalikan periaku seseorang yang menunjukkan nilai-nilai kualitas kerja, ketangguhan, ketaatan dan ketepatan waktu serta sikap yang secara langsung dapat mempengaruhi pekerjaan.	a. Teladan Pemimpin b. Balas Jasanya c. Keadilannya d. Waskatnya e. Sanksi Hukumannya f. Ketegasannya g. Hubungan Kemanusiaanya	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Pekerjaan yang menghasilkan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah di berikan kepadanya.	a. Mutu Kerja b. Kualitas Kerja c. Ketangguhan d. Sikap	Likert

Sumber: Peneliti, 2021

3.8. Metode Analisis Data

Didalam menganalisis haruslah berkonsisten dengan paradigmanya, teorinya dan metodenya. Dipenelitian kuantitatifnya analisa datanya dilangsungkan berkronologis sesudah keseluruhan datanya terkumpul dan dikelola serta dianalisa berdasar metodenya yang sudah ditentukannya. Didalam penelitiannya ini memakai regresi linear berganda guna menganalisa pengaruhnya diantara variabel serta software yang digunakan adalah SPSS 25

3.8.1 Statistik Deskriptif

Dipergunakan menganalisa datanya dengan menjabarkan datanya yang sudah terkumpul tanpa menyimpulkan penyajian datanya kedalam tabel ataupun

bentuk penyajian data lainnya (Sugiarto & Hongyanto Setio, 2020: 10). Rumusnya sebagai berikut :

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

Rumus 3. 3 Rentang Skala

Sumber : (Setianigsih & Kader, 2018)

Keterangan :

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif jawaban tiap item

RS = rentang skala

$$RS = \frac{110 (5 - 1)}{5}$$

$$RS = \frac{110(4)}{5}$$

$$RS = 88$$

Perhitungan nilai rentang skalanya adalah 88. Oleh karena itu hasil yang diperoleh dijabarkan antara lain, yakni :

Tabel 3. 4 Rentang Skala

Rentang Skala	Penilaian
110-198	Sangat Tidak Setuju
199-287	Tidak Setuju
288-376	Netral
377-465	Setuju

466-554	Sangat Setuju
---------	---------------

Sumber : Peneliti, 2021

3.8.2 Uji Kualitas Data

Untuk mempermudah melangsungkan uji validitasnya dan reliabilitasnya dengan mengaplikasikan SPSS versi 25.

3.8.2.1. Uji Validitas Data

Tepatnya ataupun cermatnya instrumennya didalam mengukur keakuratan itemnya didalam kuesioner. Validitas memaparkan jauhnya perbedaan perolehan alat ukur dengan yang sebenarnya diantara respondennya (Hidayat, 2021: 12). Formula guna mendapati korelasi *product moment pearson* yakni :

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n.\sum X^2 - (\sum X)^2].[n.\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \quad \text{Rumus 3.2 Product Moment}$$

Sumber : (Hidayat, 2021: 12)

Keterangan :

r_{hitung} = Koefisien korelasi

$\sum X_i$ = jumlah Skor item

$\sum Y_i$ = jumlah Skor total (item)

n = Jumlah responden

3.8.2.2 Uji Reabilitas Data

Uji reabilitas data dipakai untuk mengetahui kevalidan kuesioner dalam mengumpulkan data (Hasyim et al., 2020). Variabel digolongkan reliabel apabila perolehan Cronbach's Alphanya melebihi 0,6.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_{12}^2} \right] \quad \text{Rumus 3.4 Cronbach's Alpha}$$

Sumber : (Wibowo,agung, 2012: 52)

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrument

k = Jumlah pertanyaan

$\Sigma\sigma_b^2$ = Jumlah varian

σ_1^2 = Varian total

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1. Uji Normalitas

Guna menelusuri perolehan residualnya terdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas bisa diuji memakai Histogram Regression Residual yang berstandar dan juga mengaplikasikan uji Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan SPSS 25. Kurva digolongkan normal jika: Kolmogorov-Smirnov signya $> 0,05$ (Hasyim et al., 2020).

3.8.3.2. Uji Multikolinearitas

Untuk menguji ditemui adanya kaitan antar variabel bebas atau tidak. Baiknya model yakni tidak berkolerasi antar variabel bebas. Menelusuri ada tidaknya multikolineritas jika perolehan VIF < 10 dan perolehan *Tolerance* $> 0,10$ (Rizki Novriyanti Zahara & Hidayat, 2017).

3.8.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk membuktikan adanya ketidaksamaan model regresi terhadap variabel dan residual dari keseluruhan observasi. Penelitian ini memakai metode uji koefisien korelasi *Rank Spearman* dalam arti mengkolerasikannya dengan hasil regresi dengan keseluruhan variabel bebas (Arisanti et al., 2019).

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y). Uji ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier berganda dengan rumus yang dipakai sebagai berikut :

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

Rumus 3.5 Regresi Linier Berganda

Sumber : (Arisanti et al., 2019)

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi variabel independen

X_1 = Motivasi

X_2 = Disiplin Kerja

e = *Error*

3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Dikatakan uji R^2 bermaksud mengukur jauhnya kapasitas suatu permodelan untuk memperjelas keragaman variabel terikatnya. Koefisien kepastian berada pada kisaran 0 dan 1. Perolehan R^2 menunjukkan sedikitnya kapasitas variabel bebasnya didalam mengklarifikasi variabel terikatnya yang terbatas dan mempengaruhi, jika R^2 adalah mendekati 1, variabel dependen mempengaruhi semua data yang diberikan (Priyatno, 2019: 66).

3.9 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan elemen penting dalam suatu penelitian ilmiah, khususnya pada penelitian kuantitatif. Hipotesis dapat dilihat dari teori yang digunakan untuk menjelaskan permasalahan yang akan diteliti. Hipotesis adalah suatu alat yang besar dayanya untuk menunjukkan benar atau salahnya dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya (Ahyar et al., 2020: 329). Pengujian hipotesis untuk penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik T (T-test) dan uji statistik F (F-test).

3.9.1. Uji statistik T(T-test)

Umumnya memaparkan jauhnya pengaruh variabel independen secara individu saat menjelaskan variasi variabel dependen. Kriterianya yakni jika t hitung $> t$ tabel dan $\text{Signya} < 0,05$ (Arisanti et al., 2019).

3.9.2 Uji statistik F(F-test)

Untuk mengujikan keseluruhan variabel independennya berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependennya. Kriterianya yakni F hitung $> F$ tabel dan $\text{sig.} < 0,05$ (Arisanti et al., 2019).

