

**PENGARUH MOTIVASI DAN
DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT PIONIKA AUTOMOBIL**

SKRIPSI



**Oleh:
Tomi Andrean
160910200**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020**

**PENGARUH MOTIVASI DAN
DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT PIONIKA AUTOMOBIL**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Tomi Andrean
160910200**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : Tomi Andrean
NPM : 160910200
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT Pionika Automobil”** adalah hasil karya dari 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 pernyataan di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar sarjana 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, 20 Februari 2020

Yang membuat pernyataan

Tomi Andrean
160910200

**PENGARUH MOTIVASI DAN
DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT PIONIKA AUTOMOBIL**

SKRIPSI

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

Oleh:

**Tomi Andean
160910200**

**Telah disetujui pembimbing pada tanggal
seperti tertera dibawah ini**

Batam, 20 Februari 2020

Dr. Realize, S.Kom., M.SI

Pembimbing

ABSTRAK

Persaingan bisnis membangun kesadaran perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul dan handal guna menunjang kelangsungan bisnis perusahaan. Peran sumber daya manusia yang unggul dan handal akan memberikan manfaat bagi perusahaan yang dipimpin. Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa jauh peran motivasi dan disiplin mampu meningkatkan kinerja karyawan di PT Pionika Automobil. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 120 responden yang merupakan karyawan yang aktif di PT Pionika Automobil. Metode kuantitatif kausalitas dengan analisis regresi linier berganda dan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian dapat menunjukkan bahwa motivasi memiliki efek yang positif 9,817 lebih besar dari t tabel 1,657 dan signifikan dengan nilai sig t 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Sedangkan disiplin memiliki efek positif 2,942 lebih besar dari pada t tabel 1,657 dan signifikan dengan nilai yang sig t 0,004 lebih kecil dari pada alpha 0,05. Kemudian secara simultan motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 <0,05 dan nilai F 140,532 > F tabel 3,07. Kesimpulannya, motivasi memiliki efek yang positif dan dapat signifikan, oleh karena itu disiplin memiliki efek yang positif dan signifikan serta pada saat yang sama terhadap motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pionika Automobil di PT Pionika Automobil.

Kata kunci: Disiplin; Kinerja Karyawan; Motivasi.

ABSTRACT

Companies that build superior and reliable human resources to support the company's business. The role of superior and reliable human resources will benefit the company being led. Pionika Automobil, PT. Automated Pionika. The number of samples taken was 120 respondents who are active employees at PT Pionika Automobil. The quantitative method of causality with multiple linear regression analysis and saturated sample techniques. The results of the study can show that there are 9,917 greater than t table 1,657 and significant with a value of 0,000 smaller than alpha 0.05. While discipline has a positive effect of 2.942 greater than t table 1.657 and is significant with a sig t value of 0.004 smaller than alpha 0.05. Significant value of 0,000 <0.05 and F value of 140,532> F table of 3.07. In conclusion, motivation has a positive effect and can be significant, therefore discipline has a positive and significant effect at the same time on motivation and discipline which is significant on the performance of PT Pionika Automobil's employees at PT Pionika Automobil.

Keywords: *Discipline; Employee Performance; Motivation.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur yang tidak terhingga atas kehadiran Allah SWT 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 tidak akan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI, selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H. selaku Dekan Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Ibu Dr. Realize, S.Kom., M.SI. selaku dosen pembimbing skripsi yang tidak pernah lelah dan selalu sabar membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini;
5. Seluruh dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Kedua orang tua tercinta, terima kasih atas do'a, dukungan serta harapan kepada penulis;
7. Bapak Drs. Zulhendri, M.Si. selaku Kepala Dinas Perhubungan Kota Batam
8. Karyawan PT Pionika Automobil yang telah banyak membantu memberikan informasi kepada penulis;
9. Para sahabat dan teman seperjuangan yang tercinta;
10. Serta kepada pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu hingga terselesaikan skripsi ini.

Semoga bimbingan dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis menjadi amal kebajikan dan mendapat pahala yang setimpal dari Tuhan Yang Maha Esa.

Batam, 20 Februari 2020
Penulis

Tomi Andrean
160910200

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
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.....	6
1.3. Batasan Masalah	7
1.4. Rumusan Masalah.....	7
1.5. Tujuan Penelitian	7
1.6. Manfaat Penelitian	8
1.6.1. Aspek Teoristis	8
1.6.2. Aspek Praktis.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Teori Dasar	10
2.1.1. Motivasi	10
2.1.1.1. Pengertian Motivasi	10
2.1.1.2. Faktor-faktor dalam Motivasi Kerja	11
2.1.1.3. Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja.....	11
2.1.1.4. Indikator.Motivasi Kerja	12
2.1.2. Disiplin.....	13
2.1.1.1. Pengertian Disiplin	13
2.1.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja	14
2.1.2.3. Prinsip-prinsip yang mempengaruhi disiplin kerja.....	15
2.1.2.4. Indikator Disiplin Kerja	16
2.1.3. Kinerja Karyawan.....	16
2.1.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan	16
2.1.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.....	17
2.1.3.3. Manfaat dan Tujuan yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	17
2.1.3.4. Indikator Kinerja Karyawan.....	18
2.2. Penelitian Terdahulu	18
2.3. Kerangka Pemikiran	22
2.4. Hipotesis.....	23
BAB III Desain Penelitian	24
3.2. Operasional Variabel	24
3.2.1. Variabel Independen (<i>Independent Variable</i>).....	24
3.2.1.1. Motivasi (X1)	25

3.2.1.2.	Disiplin (X2)	25
3.2.2.	Variabel dependen (<i>Dependent Variable</i>)	25
3.2.1.3.	Kinerja karyawan.....	26
3.3.	Populasi dan Sampel.....	26
3.4	Instrumen Penelitian	27
3.4.1.	Proses Pengembangan Instrumen.....	27
3.4.1.1.	Uji Validitas Intrumen	27
3.4.1.2.	Uji Reliabilitas instrumen	28
3.5.	Metode Analisis Data	28
3.5.1.	Analisis Deskriptif.....	29
3.5.2.	Uji Asumsi Klasik	29
3.5.2.1.	Uji Multikolinieritas	29
3.5.2.2.	Uji Heterokedastisitas	29
3.5.2.3.	Uji Normalitas	30
3.5.3.	Uji Pengaruh.....	30
3.5.3.1.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	30
3.5.3.2.	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	31
3.5.3.3.	Uji T.....	31
3.5.3.4.	Uji F.....	32
3.6.	Jadwal Pembuatan Skripsi	33
3.6.1.	Lokasi Pembuatan Skripsi.....	33
3.6.2.	Jadwal Pembuatan Skripsi	33
BAB IV Hasil Penelitian		34
4.1.1.	Profil Responden	34
4.1.2.	Jenis Kelamin Responden	34
4.1.3.	Usia Responden	35
4.2.	Hasil Uji Kualitas Data	35
4.2.1.	Hasil Uji Validitas	35
4.2.2.	Hasil Uji Reliabilitas.....	37
4.2.3.	Analisis Deskriptif.....	38
4.2.4.	Variabel Motivasi	38
4.2.5.	Variabel Disiplin	40
4.2.6.	Variabel Kinerja Karyawan.....	42
4.3.	Uji Asumsi Klasik	43
4.3.1.	Uji Multikolinieritas	43
4.3.2.	Uji Heteroskedastisitas.....	44
4.3.3.	Uji Normalitas	45
4.4.	Uji Pengaruh.....	48
4.4.1.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	48
4.4.2.	Hasil Uji Koefisien Determinasi	50
4.4.3.	Uji F	52
4.5.	Pembahasan.....	53
4.5.1.	Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Pionika Automobil	53
4.5.2.	Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT Pionika Automobil	54

4.5.3.	Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan di PT Pionika Automobil.....	55
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		56
5.1.	Simpulan	56
5.2.	Saran	56
DAFTAR PUSTAKA.....		58
LAMPIRAN		60
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		
Lampiran 1. Pendukung Penelitian		
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup		
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian		

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	21
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas (Partial Regression Plot).....	45
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (Histogram).....	46
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas (P-Plot)	47

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Seluruh kehadiran karyawan bulan Januari 2019 – Juni 2019	2
Tabel 1.2 Total Penjualan Bulan Januari – Juni 2019.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1 Skala Rating	27
Tabel 3.2 Jadwal Pembuatan Skripsi.....	33
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	34
Tabel 4.2 Usia Respoden	35
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Motivasi.....	36
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Disiplin	36
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	37
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	37
Tabel 4.7 Skor Indikator Variabel Motivasi	38
Tabel 4.8 Skor Indikator Variabel Disiplin	40
Tabel 4.9 Skor Indikator Variabel Kinerja Karyawan	42
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas	44
Tabel 4.11 Hasil <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	48
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	48
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	50
Tabel 4.14 Hasil Uji T	51
Tabel 4.15 Hasil Uji F	52

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Uji Validitas Intrumen.....	28
Rumus 3.2 Regresi Linier Berganda.....	31
Rumus 3.3 T Hitung.....	32
Rumus 3.4 Rumus F Hitung.....	32
Rumus 4.1 Nilai Kesepakatan.....	38

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Semakin berkembangnya industri otomotif persaingan bisnis semakin ketat, pengusaha yang bersaing untuk mendapatkan produk komersial yang unggul untuk meningkatkan laba organisasi. Untuk menjadi sukses dalam kompetisi yang sengit ini dalam berbagai perusahaan, bagaimana perusahaan tersebut tetap inovatif dan mendapatkan keunggulan yang kompetitif dengan sementara seiring waktu bersaing bisnis yang di bidang yang sama. Tujuannya merupakan memaksimalkan kepuasan pelanggan untuk mencapai apa yang di manfaatkan dalam bisnis jangka panjang bagi perusahaan, karena pelanggan merupakan orang yang akan menjadi aset utama perusahaan yang akan terus menerus membelian produk yang kita pasarkan untuk mencapai tujuan dan *profit* perusahaan.

Perusahaan yang tidak pernah memberi motivasi untuk karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan kinerja saling berhubungan satu sama lain, motivasi itu sebagian dari perilaku dan sikap yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai hal yang apa yang di tujukan. Motivasi juga dapat menaikkan potensi kinerja karyawan dan prestasi kerja apabila karyawan menurun maka tidak membantu tercapai tujuan organisasi.

Seorang karyawan tidak akan menerima kepuasan kerja apabila mereka kerja sejauh ini tidak ada yang sesuai dengan apa yang karyawan kerja. Kepuasan kerja dan motivasi tersebut mempengaruhi kinerja karyawan yang

dibutuhkan dalam organisasi, merasakan rasa aman, merasa sukses dalam membuat keputusan dan menawarkan peluang untuk pertumbuhan, karena semakin baik kinerja karyawan, itu juga akan memengaruhi organisasi dan untuk perusahaan. Semakin banyak motivasi, semakin banyak masalah yang bisa terjadi diselesaikan sehingga motivasi tersebut sangat penting bagi kinerja karyawan (Puspitaningtyas, 2018:73).

Salah satu sistem yang perlu untuk meningkatkan dalam kinerja karyawan adalah disiplin. Komponen ini benar-benar perlu ditangani. Namun, disiplin meningkatkan apa yang mudah dilihat oleh semua orang, karena tidak semudah membalikkan telapak tangan dan mengubah kebiasaan. Secara umum disiplin itu adalah aturan yang berlaku mau dilingkungan kerja, masyarakat, maupun negara. Disiplin tenaga kinerja dan tingkat loyalitas kinerja karyawan sangat memengaruhi kerja karyawan dan memengaruhi daya kegiatan produksi perusahaan (Tamba et al, 2018:35).

Berikut ini merupakan perbandingan jumlah kehadiran karyawan dari bulan Januari 2019 - Juni 2019 dalam tabel dibawah ini.

Tabel 1.1 Seluruh kehadiran karyawan bulan Januari 2019 – Juni 2019

No	Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Tidak Hadir/ Absen	Seluruh Karyawan	Presetase Tidak Kehadiran Karyawan
1	Januari	113	7	120	15%
2	Februari	104	16	120	30%
3	Maret	111	9	120	23%
4	April	110	10	120	26%
5	Mei	112	8	120	21%
6	Juni	101	19	120	36%

Sumber : PT Pionika Automobil, (2019)

Berdasarkan tabel 1.1 dilihat bahwa seluruh karyawan kehadiran yang setiap bulan semakin menurun. Dari bulan Januari sampai dengan Juni presentase semakin meningkat yang ketidakhadiran karyawan dan menurunnya kinerja karyawan disebabkan karena kurangnya motivasi dan disiplin kerja. Akibatnya tanggung jawab karyawan yang sesuai dengan prosedur perusahaan itu tidak sesuai dan banyak pekerjaan tertunda, kata-kata untuk motivasi karyawan tidak diberikan semangat dalam bekerja.

Karyawan yang kurang disiplin terhadap waktu tidak dapat membantu perusahaan. Maka seorang karyawan harus berubah, bertumbuh, dan berkembang untuk mewujudkan ketertiban sehingga setiap orang tahu dan sadar apa tugas mereka agar dapat lebih baik. Disiplin kinerja karyawan berkontribusi yang sangat di perhatikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kinerja merupakan perilaku, atau sikap yang sesuai dengan aturan tertulis atau tidak tertulis semua karyawan. Jika seorang karyawan melanggar aturan, pelanggaran itu akan dihukum (Rukhayat, 2018:102).

Disiplin merupakan upaya perusahaan mengatur perilaku kerja dan cara kerja karyawan agar mencapai tujuan. Karyawan sering memanfaatkan urusan pribadi saat jam kerja yang seharusnya waktu tersebut untuk pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Seorang karyawan yang tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya itu sendiri sangat tidak baik di dalam perusahaan. Kinerja karyawan yang baik membantu mencapai tujuan organisasi, tetapi disiplin yang rendah menunda pencapaian tujuan organisasi (Worang & Runtuwene, 2019:11).

Karyawan adalah faktor kunci dalam menentukan kemajuan perusahaan. Pertama-tama Anda harus memenuhi tujuan perusahaan yang ditetapkan oleh karyawan Anda sesuai dengan persyaratan perusahaan dan melakukan tugas yang ditetapkan oleh perusahaan. Karena itu, semua karyawan perlu mendapatkan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga pengalaman, motivasi dan antusiasme, dan sebagai hasilnya perusahaan berfungsi dengan baik dan memiliki peluang besar untuk memenuhi tujuan perusahaan. (Worang & Runtuwene, 2019:10).

Perusahaan terus bekerja untuk meningkatkan tenaga kerja mereka dan mengharapkan apa yang harus mereka capai. Kinerja berasal dari kata performanc. Saya selalu melakukan pekerjaan sementara saya bekerja dan rutin. Pengukuran kinerja itu sangat penting dinilai dari tanggung jawab organisasi dan manajerial. untuk layanan politik yang lebih baik. Beban pajak di sini bukan hanya kemampuan untuk mengungkapkan pengeluaran publik, tetapi juga kemampuan untuk menunjukkan bahwa uang telah digunakan secara efektif, efisien dan efektif (Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019:49).

Tabel 1.2 Total Penjualan Bulan Januari – Juni 2019

No	Total Penjualan					
	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni
1	24	26	27	25	23	14
2	28	26	30	25	26	8
3	14	23	41	18	20	11
4	19	26	39	21	17	8
5	20	17	27	18	18	5
Total	105	118	164	107	104	46

Sumber : PT Pionika Automobil, (2019)

Berdasarkan tabel 1.2 di lihat bahwa total penjualan Januari adalah 105 unit, Februari 118 unit, Maret 164 unit, April 107 unit, Mei 104 unit, Juni 46 unit. Dari

segi penjualan dari bulan Januari sampai bulan Juni terjadi penurunan omset penjualan telah melakukan kebijakan terhadap karyawan yang tidak memberikan motivasi dan disiplin kerja yang menyebabkan tingkat pelayanan dan aktivitas seorang karyawan menurun maka berpengaruh terhadap penjualan.

PT Pionika Automobil adalah satu perusahaan swasta murni banyak bergerak di bidang *showroom automotive* di Batam. Perusahaan ini berdiri pada sejak tahun 2003 lalu memiliki standar operasional prosedur (SOP) yang baku dalam menjalankan setiap aktivitas sehari-hari. Seiring berjalannya waktu SOP yang ditetapkan semakin tidak sesuai dengan kenyataan dilapangan. Jaringan pemasaran yang semakin luas membuat motivasi dan disiplin karyawan menjadi terganggu. Permasalahan ini setiap hari selalu terjadi, sehingga membuat kinerja karyawan menurun tanpa adanya disiplin kerja tidak sesuai dan berkomunikasi.

Kurangnya motivasi yang diberikan dari perusahaan yang menyebabkan karyawan kurang semangat dalam bekerja. Kurangnya kedisiplinan karyawan terhadap ketepatan waktu masuk kerja. Karyawan mengambil waktu pada saat jam kerja untuk prioritas pribadi.

Tabel 1.3 Jumlah Karyawan PT Pionika Automobil

No	Bagian	Total
1	<i>Manager Advertismen</i>	1
2	<i>General Manager</i>	5
3	Sales	50
4	<i>Service Manager</i>	1
5	<i>Cashier Service</i>	1
6	<i>Service Advisor</i>	4
7	<i>Admin Service</i>	1

Lanjutan Tabel 1.3

8	<i>Foreman</i>	4
9	Mekanik	17
10	<i>Tools</i>	2
11	Teknisi cuci mobil	3
12	<i>Dispacture</i>	1
13	Kepala Gudang	1
14	<i>Staff</i>	13
15	<i>Manager parts</i>	1
16	Cco	3
17	Hrd	1
18	<i>General Affair</i>	1
19	<i>Security</i>	5
20	<i>Manager Finance</i>	1
21	<i>Manager Acc</i>	1
22	IT	1
23	Kepala Dokumen	1
24	Kepala Admin	1
TOTAL		120

Sumber : PT Pionika Automobil (2019)

Berdasarkan Atas dasar penelitian, para peneliti melakukan mengambil judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PIONIKA AUTOMOBIL”**

1.2. Identifikasi Masalah

Tergantung pada latar belakang masalah di atas, itu mungkin didefinisikan masalah penelitian, sebagai berikut :

1. Kurangnya motivasi yang diberikan dari perusahaan yang menyebabkan karyawan kurang semangat dalam bekerja.
2. Kurangnya kedisiplinan karyawan terhadap ketepatan waktu masuk kerja.
3. Karyawan mengambil waktu pada saat jam kerja untuk kepentingan pribadi.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dalam penelitian ini, maka batasan masalah adalah pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT Pionika Automobil.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah dinyatakan sebagai berikut.

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT Pionika Automobil?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT Pionika Automobil?
3. Apakah motivasi dan disiplin berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Pionika Automobil?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pionika Automobil di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Pionika Automobil di Kota Batam.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Pionika Automobil di Kota Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang akan diperoleh dengan dilaksanakannya penelitian ini dapat dilihat dari 2 aspek, yaitu:

1.6.1. Aspek Teoristis

Penelitian dapat digunakan sebagai alat organisasi untuk membangun dan mempertahankan pelanggan dengan memberikan layanan sebaik mungkin. Selain itu, organisasi harus dapat mendorong staf, ide-ide mereka, dan melibatkan staf. Ini hanya tentang bagaimana mencapai tujuan yang perlu diperhitungkan tanpa memiliki hubungan.

1.6.2. Aspek Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai panduan dalam pencapaian targer tujuan bersama dan berguna:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini untuk membantu perusahaan mencapai tujuan bersama dikarena motivasi dan disiplin yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Penelitian karya ini akan digunakan sebagai referensi untuk komunitas akademik, sebagai bahan referensi dengan meninjau catatan peneliti untuk membantu dalam membuat keputusan yang tepat untuk peneliti masa depan.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian harus digunakan untuk alat pemikiran atau pengembangan referensi, dengan sebagai tolok ukur penelitian komparatif.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Motivasi

2.1.1.1. Pengertian Motivasi

Saat ini rendah kualitas sumber daya manusia masih terlihat jelas dikinerja setiap karyawan di Indonesia. Ini menyebabkan mengapa kualitas sumber daya manusia yang rendah selalu dicari untuk menyelesaikan masalah karena dengan kualitas rendah sumber daya manusia, kinerja karyawan yang dihasilkan adalah juga miskin (Mudawiyah, Prihatini, & Wulandari, 2019:200).

Motivasi adalah satu indikator yang mempengaruhi kualitas manusia sumber daya. Karena itu, motivasi tinggi sangat kuat dipengaruhi oleh keberadaan pemimpin yang mampu untuk memotivasi karyawan. Karyawan tidak hanya secara resmi bekerja di kantor tetapi juga bisa merasakan dan nikmati pekerjaannya. Karena itu, ia tidak akan merasa bosan dan akan bekerja lebih rajin. Karyawan akan menjadi lebih bahagia dalam bekerja jika didukung oleh berbagai situasi yang melemahkan sehingga mereka dapat berkembang keterampilan mereka (Hersona & Sidharta, 2017:529).

Motivasi adalah program atau inisiatif yang mendorong karyawan untuk mengarahkan, mengarahkan, atau diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap karyawan dengan kondisi kerja positif yang memotivasi mereka untuk mencapai level tertinggi (Razak & Sarpan, 2018:69).

Motivasi adalah pada sikap karyawan mengenai kondisi kerja di tempat kerja melaksanakan pekerjaan mereka, juga menjelaskan motivasi adalah sikap dan energi untuk menggerakkan pekerja diarahkan atau bertujuan mencapai tujuan yang ditetapkan (Tungga, Dewi, Mahanggoro, & Urmila, 2018:248).

Motivasi kerja yang buruk kadang-kadang juga terlihat beberapa karyawan, termasuk menunda pekerjaan, hanya mengerjakan tugas yang ingin mereka lakukan, dan bekerja lebih sedikit dengan penuh semangat (Sardjana & Suharto, 2018:137).

Dari pendapatan para ahli tersebut, dapat disimpulkan pengertian motivasi adalah suatu sikap yang dapat mempengaruhi seseorang untuk memaksimalkan pekerjaan yang mereka melaksanakan pekerjaan yang dapat di arahkan untuk tujuan perusahaan.

2.1.1.2. Faktor-faktor dalam Motivasi Kerja

Faktor dalam mempengaruhi motivasi karyawan (Herawati Mirna, Suyahya Indra, 2019:108) :

1. Faktor Pribadi, dimana karakter pribadi dapat Ini mempengaruhi waktu siklus pembelian dan penjualan keputusan seperti waktu, kinerja, kondisi ekonomi serta gaya hidup.
2. Faktor Lingkungan, dimana setiap faktor yang berpengaruh pada kehidupan pada suatu organisasi dalam proses perkembangan.

2.1.1.3. Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja

Prinsip dalam memotivasi kerja karyawan (Herawati Mirna, Suyahya Indra, 2019:106) diantaranya yaitu:

1. Prinsip Kompetisi, dalam hal ini motivasi dapat dijadikan sebagai usaha persaingan baik dalam diri pribadi yang bersangkutan maupun dengan pihak lain diluar pribadi individu tersebut.
2. Prinsip Pemacu, dimana jika Anda termotivasi, Anda akan didorong untuk melakukan banyak tugas.
3. Prinsip Ganjaran dan Hukuman, hal ini adalah kondisi dimana dorongan motivasi yang dilakukan Saya bisa membayar denda, tetapi tidak denda.
4. Kejelasan dan Kedekatan Tujuan, yaitu jelas dan dekat dengan tujuan dapat memotivasi Anda untuk mengambil tindakan.
5. Pemahaman Hasil, yaitu hasil yang dicapai oleh seseorang dapat mendorong tindakan lebih lanjut.
6. Pengembangan Minat, yaitu jika anda benar-benar tertarik pada pekerjaan, Anda akan termotivasi.
7. Lingkungan yang Kondusif, yaitu lingkungan yang membantu membantu mendorong perilaku positif.

2.1.1.4. Indikator Motivasi Kerja

Bidang dan penghargaan yang menekankan pekerjaan dibagi menjadi dua bagian dan enam kualifikasi, termasuk (Susanto, 2019:104):

1. *Kebutuhan Fisiologis (Physiological-need)*
Kebutuhan fisiologis ialah hal terpenting yang orang butuhkan untuk hidup, termasuk pakaian, makanan, tempat tinggal, dan kehidupan pribadi.
2. *Kebutuhan Rasa Aman (Safety Needs)*

Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan belum ditafsirkan dalam hal pemulihan fisik, tetapi dalam hal keamanan mental dan perawatan tempat kerja yang tepat.

3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Kebutuhan keamanan terpenuhi, ketiga, dan kebutuhan sosial terpenuhi. Sebagai orang sosial, orang tidak dapat memenuhi kebutuhan mereka untuk berinteraksi dengan orang lain.

4. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem-need*)

Keinginan untuk ekspansi diri, kepentingan diri sendiri, dan rasa hormat serta verifikasi orang lain untuk mengenali kekuatan dan keahlian kejuruan.

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

Keinginan untuk yakin adalah keinginan untuk terhubung dengan sarana untuk mengembangkan apa yang diperlukan untuk menunjukkan keterampilan, keahlian, dan pemahaman.

2.1.2. Disiplin

2.1.1.1. Pengertian Disiplin

Karyawan yang disiplin akan memiliki ini paling baik jika dibandingkan dengan staf yang malas karena butuh waktu untuk melakukan pekerjaan yang sama pada proyek. (Hersona & Sidharta, 2017:530).

Disiplin kerja merupakan menghargai perilaku, menghormati, dan melaksanakan peraturan yang sudah berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis dan mampu melakukan, jangan menghindari mencegah pelanggaran terhadap tanggung jawab dan wewenang yang diberikan (Razak & Sarpan,

2018:68). Disiplin kerja adalah digunakan oleh pemimpin staf mencoba berkomunikasi dan mengubah perilaku mereka dan mengikuti aturan mainnya (Tungga, Dewi et al., 2018:249).

Pembagian kompensasi tidak merata kepada karyawan menyebabkan banyak karyawan menjadi tidak disiplin, misalnya, mereka datang terlambat, datang tepat waktu tetapi sering meminta izin selama jam kerja atau tidak hadir di kantor selama bekerja jam, dan kurang disiplin dalam mengenakan seragam kantor (Sardjana & Suharto, 2018:137).

Karyawan yang memiliki kedisiplinan yang baik akan memiliki kebiasaan yang baik karena dibandingkan dengan pekerja praktek yang malas, mereka menghabiskan lebih banyak waktu untuk tugas dan memenuhi tujuan. (Hersona & Sidharta, 2017:530).

Dari pendapatan namun para ahli ini dapat memecahkan masalah disiplin adalah sikap yang dapat merubah perilaku seseorang di nilai dari kepercayaan tanggung jawab dan taat peraturan.

2.1.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Ada banyak hal yang bisa terjadi pada disiplin kerja (Iskandar, 2019) yaitu :

1. Keteladanan pimpinan

Diperlukan model kepemimpinan untuk semua karyawan di setiap organisasi. Pemimpin adalah panutan. Tempat istirahat bagi atasannya. Pemimpin dapat memodelkan diri mereka dalam peran organisasi seperti karyawan. Namun, pemimpin yang buruk sulit menyesuaikan diri dengan pendidikan seperti pemimpin mereka.

2. Pengawasan pimpinan

Pemantauan diperlukan untuk memastikan bahwa semua operasi mematuhi standar peraturan. Pengemudi lemh bisa menjadi korban pelanggaran aturan. Inspeksi penting untuk menentukan apakah warga negara ingin tetap patuh.

2.1.2.3. Prinsip-prinsip yang mempengaruhi disiplin kerja

Prinsip dalam disiplin kinerja karyawan (Utari & Rasto, 2019:167) :

1. Pemimpin yang bersemangat dalam melakukan dengan baik.
2. Penelitian yang cermat, untuk dapat data dikumpulkan secara faktual dan bila perlu minta pendapat yang lain.
3. Kesegaraan, harus diatasi dengan cara yang bijaksana untuk mempengaruhi hubungan kerja dalam organisasi.
4. Lindungi kerahasiaan, apabila masalah didiskusikan secara pribadi beri suasana yang rileks dan tenang kerahasiaan harus tetap di jaga.
5. Faktor pada masalah, harus di tekankan untuk kesalahan yang dibuat karyawan tidak dapat dibenarkan.
6. Aturan selalu ada dan pesanan selalu dijalankan dengan baik.
7. Fleksibel, tingkat kegagalan, prestige pekerjaan masa lalu, tingkat kemampuan dan pengaruh pada organisasi.
8. Ini berisi saran bahwa hukuman tidak dapat diterima.
9. Tindakan konstruktif, bahwa bawahan telah memahami sikap tentang tujuan prganisasi.
10. *Follow up*, bahwa atasan mengawasi karyawan yang tidak dapat berubah sikap diberi tindakan, jika sudah berubah menetapkan sikapnya.

2.1.2.4. Indikator Disiplin Kerja

Indikator Kompetensi merupakan (Sinaga, Felicia, & Pasaribu, 2019:160) :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Biasanya ada yang jenius, tetapi bagi yang lain, standarnya tidak memenuhi standar untuk ketidakpatuhan. (Mudawiyah et al., 2019:201). Ada iklim kerja yang kurang kondusif disebabkan oleh ego persimpangan, kurangnya kerja sama antara bagian, kurangnya kebersamaan dan keintiman di antara karyawan (Hersona & Sidharta, 2017:530).

Kinerja karyawan dapat meningkat jika kebutuhan karyawan dapat terpenuhi, akan ada yang istimewa kepuasan bagi karyawan. Seorang karyawan mengisi kebutuhannya harus memiliki motivasi dan disiplin yang tinggi terhadapnya bekerja (Tungga, Dewi et al., 2018:248).

Untuk meningkatkan kinerja, karyawan harus dapat mematuhi peraturan seperti selalu datang untuk bekerja pada waktu yang tepat atau juga dapat melakukan pekerjaannya dengan rajin atau berpakaian bagus di kantor sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif (Sulutgo, 2019:351-360).

Perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan guna mengetahui batas dan kemampuan karyawan dalam mengembangkan produk-produk perusahaan di

era globalisasi ini (Sutrisno, 2019:36). Dari pendapat dari pendahulu para ahli, dapat dikategorikan bahwa kinerja karyawan merupakan seseorang yang mempunyai tingkatan atas kemampuan dalam produktif dan dapat kebutuhan seseorang tercapai.

2.1.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja (Adha et al., 2019:55) adalah:

1. Kuantitas kerja, Jumlah pekerjaan yang dilakukan karyawan atas nama mereka kaitan dengan waktu dan frekuensi tertentu.
2. Kualitas kerja, suatu kerja hasil yang dapat di ukur dengan efisiensi dan efektifitas suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan dengan baik.
3. Ketepatan waktu, suatu informasi yang harus disampaikan Sebelum informasi hilang, kekuatan keputusan hilang.

2.1.3.3. Manfaat dan Tujuan yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Manfaat dan tujuan yang meningkatkan saling memperngaruhi kinerja karyawan (Zulkifli, 2019:23) :

1. Tulis dan terima pekerjaan karyawan Anda dan memotivasi mereka untuk meningkatkan atau mencapai kinerja.
2. Karyawan harus memiliki kesempatan untuk mendiskusikan minat dan aspirasi mereka dan untuk menambah pengetahuan mereka tentang pekerjaan dan pekerjaan mereka.

3. Menetapkan atau memprioritaskan tujuan masa depan untuk memotivasi karyawan untuk bertindak sesuai dengan hak-hak mereka.
4. Tinjau rencana implementasi dan pengembangan berdasarkan kebutuhan pelatihan Anda, terutama rencana pelatihan, dan validasi rencana tersebut jika tidak perlu diubah.

2.1.3.4. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan (Safitri, 2018:202), yaitu:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Keandalan
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerjasama

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian dengan judul *“The Role Of Transformational Leadership, Motivation, Performance Allowance On Job Satisfaction And Employee Performance Of Election Commissions In Seven Cities In East Java”* menggunakan metode kualitatif. Populasi yang diambil berjumlah 110 orang responden. Hasil penelitian ini menunjukkan itu Tunjangan Kinerja variabel (X 3) memiliki bentuk positif signifikan kearah Kinerja (Y 2) melalui variabel Kepuasan Kerja (Y 1). Ini dibuktikan dengan nilai koefisien structural dari $0,50806 > 0,119$ (Mudawiyah et al., 2019:200).

Penelitian dengan judul *“Effect of Remuneration, Work Discipline, Motivation on Performance”* menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis

kuantitatif. Populasi yang dapat diambil berjumlah 68 orang responden. Dari penelitian ini dapat menunjukkan hasil 1) t statistik = 2,857 > t tabel = 1,663 (pada $\alpha = 5\%$), artinya Remunerasi mempengaruhi disiplin secara signifikan, 2) t statistik = 5,375 > t tabel = 1,663 (pada $\alpha = 5\%$), artinya remunerasi mempengaruhi motivasi secara signifikan, 3) t statistik = 0,229 < t tabel = 1,663 (pada $\alpha = 5\%$), artinya disiplin tidak mempengaruhi kinerja secara signifikan, 4) t statistik = 1,962 > t tabel = 1,663 (pada $\alpha = 5\%$), artinya motivasi mempengaruhi kinerja secara signifikan; 5) t statistic = 2,470 > t tabel = 1,663 (pada $\alpha = 5\%$), artinya remunerasi mempengaruhi kinerja karyawan, 6) Statistik F = 4,955 > F tabel = 2,710 (tingkat signifikansi 5%), artinya remunerasi, disiplin kerja, serta Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan (Sardjana & Suharto, 2018:136).

Penelitian dengan judul “*Effect of Work Motivation with Working Discipline in Nursing Performance in Special Unit X Hospital in Yogyakarta*” menggunakan metode analisis validitas and analisis kuantitatif. Populasi yang diambil berjumlah 47 orang responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di rumah sakit X, sedangkan faktor disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat rumah sakit X sedangkan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja pada kinerja menunjukkan angka positif yang berarti ada pengaruh pada kinerja (Tungga, Dewi et al., 2018).

Penelitian dengan judul “*Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Eemptyoees’ Performance*” menggunakan metode analisis

jalur. Populasi yang diambil berjumlah 159 orang responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan pada kinerja karyawan (Hersona & Sidharta, 2017:528).

Penelitian dengan judul “Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menggunakan metode analisis kuantitatif. Populasi yang diambil berjumlah 36 orang responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh ketiga variabel ini termasuk kategori sangat signifikan sementara sisanya 17,5% adalah variabel yang bukan penelitian sebagai kompensasi, organisasi budaya, pekerjaan komunikasi (Lasmaya, 2016:25).

Penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara” menggunakan metode analisis jalur model, uji asumsi klasik. Populasi yang diambil berjumlah 130 orang responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan memiliki dampak positif dan signifikan, kompetensi pada kepuasan kerja karyawan memiliki dampak positif dan signifikan (Tanjung, 2016:111).

Penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan” menggunakan metode analisis likert. Populasi yang diambil berjumlah 94 orang responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel

independen bersama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Tanjung, 2016:27).

Penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan” menggunakan metode analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Populasi yang diambil berjumlah 31 orang responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja yang disiplin positif dan negatif tentang kinerja karyawan, mampu di tempat kerja, tetapi pada saat yang sama itu adalah kesempatan yang baik untuk bekerja dan menyediakan lapangan kerja bagi staf bekerja. (Arda, 2017:45-60).

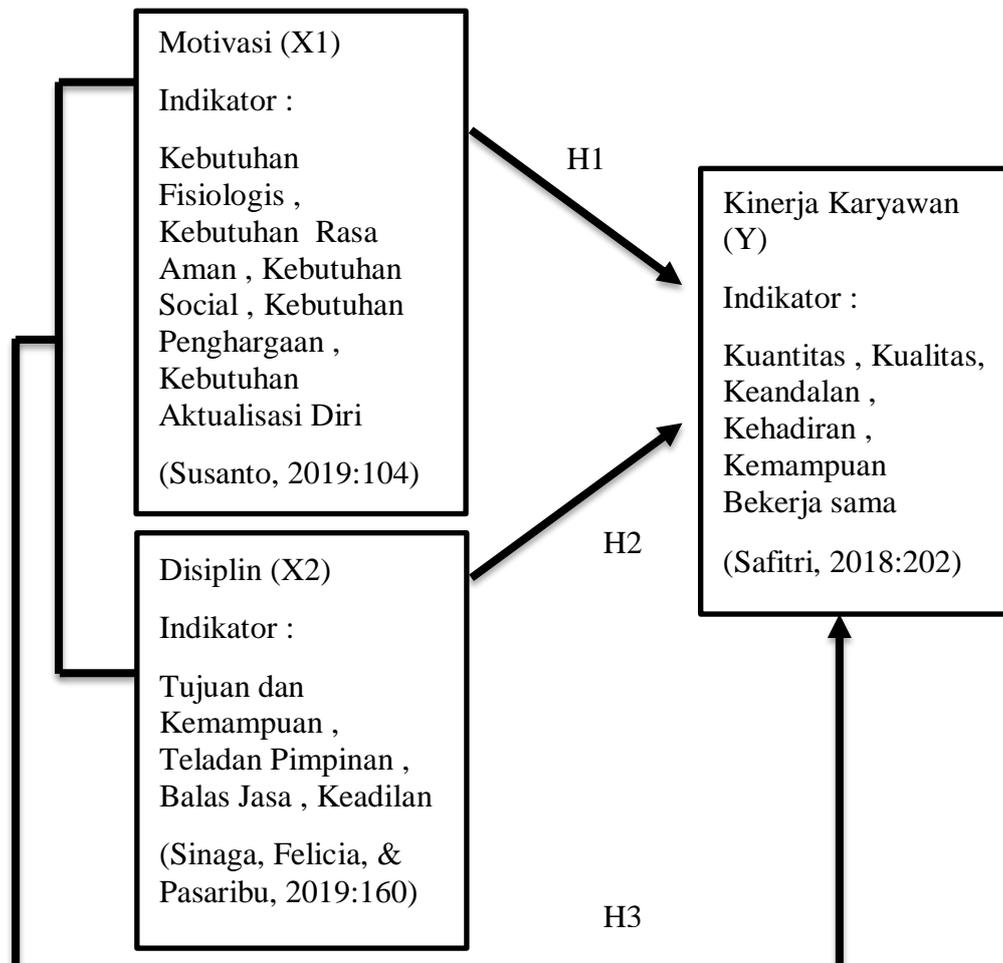
Penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI LIFEINSURANCE” menggunakan metode analisis kuantitatif. Populasi yang diambil berjumlah 220 orang responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki berpengaruh positif (Yohana, 2017:72).

Penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT CIPTA CATUR MAHKOTA” menggunakan metode analisis Regresi linier berganda. Populasi yang diambil berjumlah 121 orang responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variable motivasi dan disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui yang berjumlah 75,3% (Sujatmiko & Realize, 2018:224).

2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan ada juga kerangka kerja ide yang digunakan dalam penelitian ini, berdasarkan teori dan ulasan penelitian sebelumnya.:

Penting untuk menjelaskan hubungan variabel secara teoritis yang sesuai dengan permasalahan dalam penelitian dan secara logis menjelaskan identifikasi variabel-variabel tersebut serta melihat dengan jelas hubungan antar variabel. Jika hubungan antar variabel dapat dijabarkan secara rinci sehingga permasalahan dalam penelitian dapat dijawab, maka kerangka berpikir dapat dikatakan baik.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas maka penulis mencoba merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Diduga Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pionika Automobil.
- H2: Diduga Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pionika Automobil.
- H3: Diduga Motivasi dan Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pionika Automobil.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian kausalitas ini digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat yang ada antara variabel. Penelitian ini memakai o penelitian kuantitatif. Penelitian konvergensi merupakan metode penelitian berdasarkan prinsip positivisme, dapat digunakan untuk menyelidiki populasi atau pola tertentu, bersifat statistik yang ditetapkan (Sugiyono, 2017:8).

Desain Penelitian adalah desain deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Desain deskripsi desain yang merupakan desain penelitian yang dirancang untuk menafsirkan informasi yang berasal dari bahan ilmiah bagi karyawan di PT Pionika Automobil.

3.2. Operasional Variabel

Keragaman penelitian merupakan simbol, bentuk, atau nilai seseorang, objek, atau aktivitas yang memiliki perbedaan tertentu yang telah diputuskan oleh peneliti untuk dipelajari dan digambar kesimpulannya (Sugiyono, 2017:20). Dua jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini, variabel independen dan variabel dependen, yang dijelaskan di bawah ini :

3.2.1. Variabel Independen (*Independent Variable*)

Variabel Independen adalah variabel yang memengaruhi variabel terikat, Ada beberapa variabel independen (X) diantaranya sebagai berikut :

3.2.1.1. Motivasi (X1)

Motivasi adalah sarana atau kekuatan yang memotivasi karyawan diarahkan untuk bekerjasama dengan segala daya upaya mencapai tujuan organisasi. (Adha et al., 2019:52)

Indikator motivasi menurut (Susanto, 2019:104) adalah :

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan penghargaan
5. Kebutuhan aktualisasi diri

3.2.1.2. Disiplin (X2)

Disiplin kerja adalah kepemimpinan untuk bekerja digunakan oleh berbagai pemimpin untuk berkomunikasi dengan bawahan atau karyawan, yang terbaik adalah mengubah peran dan mengikuti aturan permainan. (Sutrisno, 2019:63)

Indikator disiplin adalah (Sinaga et al., 2019:160) :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan

3.2.2. Variabel dependen (*Dependent Variable*)

Variabel dependen berisi variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen (Y) diantaranya sebagai berikut :

3.2.1.3. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja atau prestasi kerja dari karyawan yang memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan (Worang & Runtuwene, 2019:10).

Indikator Kinerja Karyawan (Safitri, 2018:200)

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Keandalan
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerjasama

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah kumpulan kesamaan yang lengkap, tetapi dapat dipisahkan oleh karakteristiknya (Andalusi, 2018:309). Dalam penelitian ini seluruh karyawan PT Pionika Automobil.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah kumpulan dari populasi. tetapi tidak semua, elemen populasi membuat sampel. Sampel secara survei ini merupakan semua kinerja karyawan pada PT Pionika Automobil dengan jumlah sebanyak 120 karyawan ditahun 2019.

Metode dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dan sampling jenuh. Dimana semua sampel merupakan seluruh total populasi.

3.4 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat pengumpulan data digunakan untuk mengukur sejarah dan fisika (Sugiyono, 2014:92). Penggunaan instrumen penelitian untuk memahami atau pada dasarnya mencari tahu semua detail masalah.

Instrumen tersebut dipergunakan dalam studi ini, data akurat harus dihasilkan menggunakan skala Likert (Sugiyono, 2014:134) menunjukkan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi dari fenomena sosial seseorang atau suatu kelompok kuesioner dengan pemberian skor berikut ini:

Table 3.1 Skala Rating

Peringkat	Skala Rating
Skor 5	Sangat setuju
Skor 4	Setuju
Skor 3	Netral
Skor 2	Tidak setuju
Skor 1	Sangat tidak setuju

Sumber: Data secara langsung pada tahun 2019

3.4.1. Proses Pengembangan Instrumen

3.4.1.1. Uji Validitas Instrumen

Validitas adalah bukti kekuatan alat dan tingkat efektivitas (Arikunto, 2006:168). Memahami relevansi input validitas digunakan untuk mengukur variabel. Anda dapat menggunakan pengukuran yang valid, akurat dan akuntabel untuk variabel yang Anda ukur. Otoritas menunjukkan pentingnya kebenaran informasi dan konten yang disediakan pada bagian untuk interpretasi yang benar.

Penghitungan uji validitas ini menggunakan bantuan Statistical Package for the Social Science (SPSS v25) dan Microsoft Office Excel.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) \sum Y}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Rumus 3.1 Uji Validitas Instrumen

Inti pengutipan kesimpulan kesahihan atau tidaknya maklumat dinyatakan sebagai berikut :

1. Seandainya r hitung $\geq r$ tabel (tes dua sisi beserta sig 0,05) bahwa poin-poin atas pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total keseluruhan tersebut, maka poin dinyatakan sah.
2. Seandainya r hitung $\leq r$ tabel (tes dua sisi beserta sig 0,05) bahwa poin-poin atas pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total keseluruhan tersebut, maka poin dinyatakan tidak sah.

3.4.1.2. Uji Reliabilitas instrumen

Reliabilitas instrumen adalah suatu alat membuat data yang sama ketika digunakan berulang kali untuk mengukur dengan objek yang sama (Sugiyono, 2014:348). Hasil pengukuran dapat diandalkan dan dapat memberikan hasil nyata. skor kesetiaan tinggi dan instrumentasi rendah ditunjukkan untuk skor efektif. Karena hasil inputnya sama, jika anda menggunakan alat lagi untuk mengukur jumlah poin yang sama, keuntungannya benar.

3.5. Metode Analisis Data

Data dari penelitian ini menggunakan program ini untuk menganalisis hasil dari antara variabel menggunakan program SPSS (Statistical Package for Social Sciences) yang relevan.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Teknik data analisis statistik menggunakan statistic dalam penelitian kuantitatif. Ada dua jenis statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensi. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau menggambarkan data yang dikumpulkan dan menganalisis data, terlepas dari pengambilan keputusan umum yang diinformasikan (Sugiyono, 2012:147).

3.5.2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dijalankan untuk melihat apakah ada terkait antara variabel x (variabel bebas) dan variabel y (variabel terikat) (Wales, 2017:448)

3.5.2.1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah Periksa korelasi signifikan antara variabel independen dari model regresi multivariat. Uji ekonomi atau kehilangan banyak kemitraan yang menggunakannya metode VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance. Mengingat bahwa kriteria yang digunakan untuk menguji jenis VIF ini adalah $VIF < 10$, diasumsikan bahwa variabel independen tidak multikolinier. Tidak ada terdapat dengan $> 0,1$ (Mamesah, Kawet, & Lengkong, 2016:604).

3.5.2.2. Uji Heterokedastisitas

Uji hereteroskedastisitas adalah periksa apakah ada perbedaan dari yang lain. Anda dapat mengonfirmasi tes ini dari suatu tempat antara nilai yang ditentukan dalam variabel dependen dan sisanya. Tujuan membuat model atau seri adalah untuk menunjukkan varians yang heterogen. Ya, tidak ada

ketidakseragaman jika angka 0 atau poin di atas dan di bawah sumbu Y didistribusikan (Mamesah et al., 2016:51).

3.5.2.3. Uji Normalitas

Alat uji ini digunakan oleh model registri untuk menentukan apakah nilai residu registri ditetapkan secara acak. Jika distribusi nilai residu tidak dapat dianggap normal, maka asumsi normalitas dianggap bermasalah. Pengujian ini biasanya dilakukan dengan membuat grafik probabilitas normal (Mamesah et al., 2016).

3.5.3. Uji Pengaruh

3.5.3.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda pada dasarnya dengan perpanjangan regresi linier sederhana, analisis regresi linier meningkatkan jumlah variabel independen yang sebelumnya satu atau lebih dari variabel independen perluasan dari regresi linear sederhana, Analisis regresi linear meningkatkan jumlah variabel independen yang sebelumnya hanya satu atau dua atau lebih dari variabel independen (Sanusi, 2017b:134-135). Menganalisis dampak variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan analisis regresi linier berganda (Ayer, Pangemanan, & Rori, 2016:34-35).

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

Rumus 3.2 Regresi Linier Berganda

Sumber : Sanusi (2017: 135)

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = variabel Pengawasan

X_2 = variabel Displin Kerja

a = konstanta

$b_1 b_2 b_3$ = koefisien regresi

e = variabel pengganggu

3.5.3.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) sering disebut kelipatan dari koefisien determinasi dan kira-kira sama dengan koefisien r^2 . R hampir sama dengan r , tetapi dengan fungsi yang berbeda (kecuali untuk regresi linier sederhana). R^2 menggambarkan laju perubahan variabel dependen (Y) yang dijelaskan oleh variabel independen (beberapa variabel: X_1 ; $i = 1, 2, 3, 4, \dots, k$). (Sanusi, 2017).

3.5.3.3. Uji T

Pengujian ini dilakukan untuk menentukan sejauh mana pengaruh variabel tidak secara parsial (individual) terkait dengan perubahan variabel dependen (Ayer et al., 2016).

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{Rumus 3.3 T Hitung}$$

Sumber: Wibowo (2013: 122)

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

n = Sampel

Kriteria pengujian :

1. Apabila t hitung $>$ t tabel pada signifikansi rendah dari 0,05 lalu H_0 ditolak serta H_a diterima, artinya maka faktor tidak terikat berpengaruh terhadap faktor terikat.
2. Apabila t hitung $<$ t pada pada signifikansi kurang dari 0,05 lalu H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya maka faktor independen tidak berpengaruh terhadap faktor terikat.

3.5.3.4. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya, ini menunjukkan apakah semua variabel independen atau independen yang dimasukkan ke dalam model bersama-sama mempengaruhi variabel terkait atau dependen (Irmaya & Sirait, 2017:8).

$$F = \frac{R^2 / (K - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Rumus 3.4 Rumus F Hitung

Sumber : (Wibowo, 2013: 121)

Kriteria pengujian :

1. Apabila F hitung $>$ F tabel dengan signifikansi kurang dari 0,05 lalu H_0 ditolak dan H_a diterima maksudnya faktor tidak terikat secara bersama-sama berpengaruh dengan varibel terikat.
2. Apabila F hitung $<$ F tabel dengan sangkutan kurang dari 0,05 lalu H_0 diterima dan H_a ditolak maksudnya faktor tidak terikat secara bersama-sama kagak berpengaruh dengan faktor terikat.

3.6. Jadwal Pembuatan Skripsi

3.6.1. Lokasi Pembuatan Skripsi

Lokasi penelitian dalam penelitian ini di PT Pionika Automobil berlokasi Jl. Teuku Umar – Komplek Pionika No. 1-9 Batam.

3.6.2. Jadwal Pembuatan Skripsi

Tabel Jadwal Pembuatan Skripsi

Kegiatan	Waktu Kegiatan																			
	Okt 2019				Nov 2019				Des 2019				Jan 2020				Februari 2020			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■																			
Penyusunan Bab I		■	■	■																
Penyusunan Bab II					■	■	■	■												
Penyusunan Bab III									■	■	■	■								
Sebar kuesioner										■	■	■								
Pengolahan data													■	■	■	■				
Penyusunan Bab IV&V																	■	■	■	■
Pengumpulan Skripsi																	■	■	■	■