

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA  
DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT HT MANUFACTURING**

**SKRIPSI**



**Oleh  
Fitriani  
180910226**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2023**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA  
DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT HT MANUFACTURING**

**SKRIPSI**

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



**Oleh  
Fitriani  
180910226**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2023**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Fitriani  
NPM : 180910226  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "skripsi" yang saya buat dengan judul:

### **PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HT MANUFACTURING**

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

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan skripsi saya dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 28 Januari 2023



**Fitriani**  
180910226

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HT MANUFACTURING**

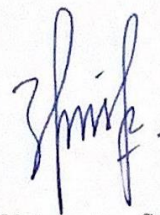
**SKRIPSI**

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

**Oleh:  
Fitriani  
180910226**

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

**Batam, 28 Januari 2023**



**Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si  
Pembimbing**



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan yang secara masing-masing (parsial) ataupun secara bersama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada PT HT Manufacturing. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik penentuan besar sample secara tidak acak atau disebut *non probability sampling* dengan model sample jenuh. Metode pengumpulan data dilakukan dengan membagi kuesioner atau angket pada 105 responden sebagai sample dengan bantuan *software* SPSS versi 25 untuk menghitung hasil uji. Hasil pada penelitian ini dibuktikan dengan nilai t hitung > t table yang besarnya disiplin kerja (X1)  $0,391 > 1,98373$ , motivasi kerja (X2)  $0,108 > 1,98373$ , kompensasi kerja (X3)  $0,004 < 1,98373$  dan hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT HT Manufacturing. Variabel kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT HT Manufacturing.

**Kata Kunci : disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi kerja, kinerja karyawan**

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of work discipline, work motivation and work compensation on employee performance individually (partially) or simultaneously (simultaneously) on employee performance at PT HT Manufacturing. This research method is quantitative with the technique of determining the sample size is not random or called non-probability sampling with a saturated sample model. The data collection method was carried out by distributing questionnaires or questionnaires to 105 respondents as samples with the help of SPSS version 25 software to calculate the test results. The results in this study are evidenced by the value of  $t$  arithmetic  $> t$  table with work discipline (X1)  $0.391 > 1.98373$ , work motivation (X2)  $0.108, > 1.98373$ , work compensation (X3)  $0.004 < 1.98373$  and research results This proves that the variables of work discipline and work motivation have no significant effect on the performance of PT HT Manufacturing employees. The work compensation variable has a significant effect on the performance of PT HT Manufacturing employees.*

**Keywords:** *work discipline, work motivation, work compensation, employee performance*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah S.W.T, yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT HT Manufacturing” yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam.

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

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom. M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Ibu Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si. selaku Pembimbing Skripsi Universitas Putera Batam, yang penulis rasa berdedikasi untuk membantu dan memberikan bimbingan dan kritikan yang membangun sehingga sangat memotivasi penulis dalam penyelesaian skripsi ini dan penulis sangat beruntung mendapatkan pembimbing seperti ibu.
5. Bapak Winda Evyanto, S.S., M.MPd selaku dosen Pembimbing Akademik Universitas Putera Batam, yang penulis rasa banyak membantu dalam pembuatan skripsi ini dan penulis beruntung di bimbing selama masa perkuliahan dan skripsi.
6. Seluruh dosen dan staff Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmu yang tidak terbatas selama penulis menempuh pendidikan di Universitas Putera Batam
7. Kepada kedua orang tua yang penulis sayangi dan hormati, terima kasih atas doa serta dukungannya. *I am so lucky to have parents like you.*
8. Kepada ibu Yuliani dan ibu Ledia selaku HRD, kak Sofia selaku Leader dan teman-teman PT HT Manufacturing yang telah memberikan bantuan sehingga sangat mendukung dalam proses penelitian sesuai dengan topik skripsi yang penulis minati.



9. Teman-teman yang selalu membantu saya Jubelia, Kak Flora dan Kak Elfrida, terima kasih banyak untuk segala bantuan dan dukungan yang diberikan. *You are the best people I have ever met.*
10. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan dukungannya.
11. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for beliving in me, I wanna thanks me for doing this hard work, I wanna thanks me for having no days off, I wanna thanks me for never give up, for just being me at all time, thank you for surving this far, me and myself*

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis memohon maaf apabila ada kesalahn dalam penulisan skripsi ini. Kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi penyempurnaan penulisan serupa di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan literatur di manajemn.

Batam, 28 Januari 2023



Fitriani



<b>DAFTAR ISI</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS .....</b>	
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1.Latar Belakang Masalah .....	1
1.2.Identifikasi Masalah .....	9
1.3 Batasan Masalah .....	9
1.4 Rumusan Masalah .....	9
1.5 Tujuan Penelitian.....	10
1.6 Manfaat Penelitian.....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>12</b>
2.1 Landasan Teori .....	12
2.1.1 Disiplin kerja.....	12
2.1.2 Motivasi Kerja.....	14
2.1.3 Kompensasi kerja .....	16
2.1.4.Kinerja Karyawan .....	18
2.2 Penelitian Terdahulu.....	19
2.3 Kerangka Pemikiran .....	23
2.3.1Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja Karyawan (Y) .....	23
2.3.2 Pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja Karyawan (Y).....	24
2.3.3 Pengaruh Kompensasi ( $X_3$ )terhadap kinerja Karyawan (Y) .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	26
3.2 Sifat Penelitian .....	26
3.3 Lokasi dan Periode Penelitian .....	26
3.3.1 Lokasi Penelitian.....	26
3.3.2 Periode Penelitian.....	27

3.4 Populasi dan Sampel .....	28
3.4.1 Populasi.....	28
3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sample.....	28
3.4.3 Teknik <i>Sampling</i> .....	29
3.5. Sumber Data .....	29
3.6. Metode Pengumpulan Data .....	29
3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	30
3.7.1 Variabel Independen .....	30
3.7.2 Variabel Dependen.....	30
3.8 Metode Analisis Data .....	32
3.8.1 Analisis Deskriptif .....	33
3.8.2 Uji Kualitas Data.....	34
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	35
3.8.4 Uji Pengaruh.....	37
3.8.5 Uji Hipotesis.....	38
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>41</b>
4.1 Gambaran Umum dan Objek Penelitian.....	41
4.1.1 Sejarah Singkat PT HT Manufacturing .....	41
4.1.2 Struktur Organisasi.....	42
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden .....	42
4.2.1 Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
4.2.2 Deskriptif Responden Berdasarkan Umur .....	43
4.2.3 Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan.....	44
4.2.4 Deskriptif Responden Berdasar Lama Bekerja .....	44
4.2.5 Deskriptif Responden Berdasarkan Departement .....	45
4.3 Deskripsi Jawaban Responden .....	46
4.3.1 Analisis Deskriptif .....	46
4.3.1.2 Variabel Motivasi Kerja (X2) .....	48
4.4 Analisis Data .....	50

4.4.1 Uji Kualitas Data.....	52
4.4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	54
4.4.2 Uji Asumsi Klasik .....	55
4.4.3 Uji Pengaruh.....	58
4.5 Uji Hipotesis.....	60
4.5.1 Hasil Uji T (Parsial) .....	60
4.5.2 Hasil Uji F.....	62
4.6 Pembahasan .....	62
4.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	62
4.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	63
4.6.3 Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	63
4.6.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	64
4.7 Implikasi .....	64
4.7.1 Implikasi Praktis.....	64
4.7.2 Implikasi Teoritis .....	64
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>68</b>
5.1 Simpulan.....	68
5.2 Saran .....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>71</b>

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	25
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	42
Gambar 4. 2 Regression Standardized Residual .....	58
Gambar 4. 3 Normal P-P Plot of regression standardized residual.....	59
Gambar 4. 4 Regression Standardized Residual Scatterplot.....	61

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data karyawan terlambat PT HT Manufacturing.....	7
Tabel 3. 1 Periode Penelitian .....	27
Tabel 3. 2 Skala Pernyataan .....	28
Tabel 3. 3 Operasional Variabel Penelitian.....	31
Tabel 4. 1 Responden Berdasar Jenis Kelamin .....	42
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia/Umur .....	43
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan .....	44
Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	45
Tabel 4. 5 Responden Berdasarkan Departement .....	45
Tabel 4. 6 Rentang skala .....	47
Tabel 4. 8 Skor Indikator Variabel Motivasi Kerja.....	47
Tabel 4. 9 Skor Indikator Variabel Kompensasi Kerja .....	49
Tabel 4. 10 Skor Indikator Variabel Kinerja Karyawan .....	50
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1) .....	51
Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2).....	53
Tabel 4. 13 Hasil Uji Validitas Kompensasi Kerja (X3) .....	53
Tabel 4. 14 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	54
Tabel 4. 15 Hasil Uji Reliabilitas.....	55
Tabel 4. 16 Hasil Uji Multikolinearitas.....	57
Tabel 4. 17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	59
Tabel 4. 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	60
Tabel 4. 19 Hasil Uji – t Parsial .....	61
Tabel 4. 20 Hasil Uji F (Simultan).....	62

## **DAFTAR RUMUS**

Rumus 3. 1 Uji validitas Korelasi Pearson Product Moment .....	33
Rumus 3. 2 Uji Reliabilitas Cronbach Alpha.....	34
Rumus 3. 3 Uji Normalitas.....	35
Rumus 3. 4 Analisis Regresi Linear Berganda .....	37
Rumus 3. 5 Analisis Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	38





## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Hal ini terjadi karena sumber energi manusia merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi berhasil atau tidaknya suatu industri. Karena bahkan tugas kecil dalam bisnis membutuhkan energi manusia. Oleh karena itu, kami membutuhkan orang-orang yang terus menganggap diri mereka terdepan, cerdas, dan inovatif untuk membantu sektor ini mewujudkan tujuannya. Untuk memungkinkan semua ini, industri dapat mengajar dan mendidik karyawannya dan sumber daya manusia lainnya. Ketersediaan energi sumber daya manusia merupakan hal yang krusial dalam sektor industri. Semua sumber daya manusia yang dapat dipekerjakan perusahaan harus digunakan semaksimal mungkin untuk menciptakan sebanyak mungkin. Klaim ini divalidasi (Shofwani and Hariyadi 2019)

Di era globalisasi, sumber daya manusia sangat penting untuk pertumbuhan bisnis. Sumber daya manusia perusahaan adalah apa yang membuatnya sukses karena tanpa mereka, tidak dapat mencapai tujuannya. Kesesuaian dan efektivitas sumber daya manusia perusahaan secara langsung akan mempengaruhi kapasitasnya untuk mencapai tujuannya.

Selain memberi karyawannya tugas yang harus mereka selesaikan, perusahaan yang sukses juga memperhatikan kebutuhan mereka sehingga mereka dapat bekerja dengan nyaman. Ketika sumber daya manusia memenuhi kebutuhannya, karyawan secara naluriah memberi lebih dari yang diminta. Klaim ini divalidasi oleh (Agustini and Dewi 2018)

Kedisiplinan kerja adalah untuk meningkatkan kesadaran karyawan tentang bagaimana mereka melakukan pekerjaan yang diberikan. Tidak mungkin belajar sendiri; itu membutuhkan pembelajaran formal dan informal. Gambar tempat kerja menunjukkan contoh penghargaan, loyalitas, kepatuhan terhadap aturan tertulis dan tidak tertulis yang relevan, kemampuan untuk melakukannya, dan kesediaan untuk menerima hukuman. Klaim ini divalidasi oleh (Agustini and Dewi 2018). Karena dapat digunakan untuk mengukur kesuksesan itu, moral sangat penting untuk kesuksesan organisasi. Disiplin adalah menghormati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu, mendisiplinkan seorang karyawan adalah proses untuk menegakkan syarat-syarat tindakan ketenagakerjaan mereka dengan perusahaannya. Klaim ini didukung oleh (Agustini and Dewi 2018).

Oleh karenanya, semakin berhasil tenaga kerja diatur, banyak yang dapat dicapai di tempat kerja, yang mewajibkan kedisiplinan terhadap standar organisasi di pihak semua karyawan. Dalam penelitian organisasi yang telah dipelajari secara menyeluruh, instruksi kerja telah diidentifikasi

sebagai variabel. Teori ini adalah salah satu yang paling sering terlihat karena hubungan antara tanggung jawab pekerjaan dan kinerja pekerja.

Standar industri melegitimasi norma penelitian. Ini bagus untuk karyawan berkinerja tinggi karena dapat memengaruhi motivasi karyawan di tempat kerja untuk memiliki tempat kerja yang menuntut, kurangnya bonus kinerja, atau komunikasi yang buruk. Klaim ini divalidasi oleh (Agustini and Dewi 2018).

Motivasi bekerja paling baik ketika berasal dari dalam. Untuk menentukan apa yang optimal untuk pengembangan industri, karyawan ingin berbicara di antara mereka sendiri. Untuk membuktikan klaim tersebut (Indahyati and Yanita 2020). Sementara motivasi dan disiplin kerja adalah dua ide yang berbeda, keduanya berdampak pada bagaimana bisnis dilakukan. Motivasi di tempat kerja sangat penting untuk meningkatkan kebiasaan kerja karyawan dan menghasilkan hasil kerja terbaik. Motivasi adalah faktor yang mempengaruhi bagaimana orang termotivasi untuk melakukan tugas-tugas tertentu.

Banyaknya pekerja yang tidak hadir atau terlambat pada saat istirahat dan sepanjang jam kerja mengurangi waktu produksi. Karena membatasi kemampuan mereka untuk berfungsi dengan sukses, karyawan yang disiplin memerlukan pelatihan. Kinerja karyawan di tempat kerja akibatnya dipengaruhi oleh disiplin karyawan.

Sebagai imbalan atas kontribusi finansial dan non-finansial mereka ke sektor ini, karyawan menerima gaji. Klaim ini divalidasi oleh (Agustina, Kusjono, and Suprianto 2021). Penghargaan diberikan kepada karyawan sebagai pembayaran atas pekerjaan mereka. Penghargaan industri adalah salah satu elemen kunci yang memengaruhi pilihan seseorang terhadap pemberi kerja. Memberi karyawan gaji yang mereka butuhkan dan memanfaatkan pengetahuan industri mereka mendorong kerja sama tim yang efektif yang meningkatkan kinerja industri. Keinginan karyawan untuk bekerja lebih keras dapat ditingkatkan dengan memberikan insentif yang sesuai dengan kemauan mereka untuk bekerja; ini akan memiliki efek yang menguntungkan pada peningkatan kinerja karyawan di industri.

Sebagai imbalan atas jasa mereka kepada perusahaan, karyawan dibayar langsung atau tidak langsung dalam bentuk uang atau barang. Klaim ini divalidasi oleh (Fauzi 2019). Manajemen sumber daya manusia harus mencakup membangun sistem penghargaan yang sukses untuk menarik dan mempertahankan bakat.

Hasil akhir dari suatu proses yang berkesinambungan dan dievaluasi sesuai dengan kondisi atau kesepakatan yang ditetapkan dalam jangka waktu tertentu yang dimaksud dengan kinerja. Klaim ini divalidasi oleh (Fauzi 2019). Hasil kerja perusahaan atau pekerjanya berfungsi sebagai semacam pertanggungjawaban kepada publik dan organisasi. Kinerja fungsional selalu dikaitkan dengan remunerasi karyawan,

kepuasan kerja, dan keterampilan, kemampuan, dan karakteristik pribadi lainnya; itu tidak ada dalam ruang hampa.

Manajer harus dapat memahami tingkat kinerja karyawan untuk menentukan bagaimana meningkatkan kinerja organisasi. Perusahaan yang memiliki pekerja yang efisien harus mempertahankan mereka karena mereka dapat bekerja lebih efisien dan mencapai tujuan mereka.

Untuk memastikan setiap orang mencapai potensi maksimalnya, karyawan harus dilibatkan, terutama mereka yang antusias dengan profesinya dan mengejar pendidikan berkelanjutan. Akibatnya, kementerian membutuhkan sumber daya manusia yang dapat menyesuaikan diri dengan kondisi yang berubah-ubah melalui pekerjaannya.

Jika terdapat permasalahan pada faktor-faktor tersebut, seperti kompensasi karyawan yang tidak dapat diterima atau kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan yang dianggap tidak sesuai, maka motivasi kerja karyawan akan menurun. Pada akhirnya, itu mungkin mempengaruhi seberapa produktif karyawan. Dengan nada yang sama, anggota staf yang nakal menghasilkan lebih sedikit pekerjaan. Jelas, ini berdampak buruk pada produktivitas pekerja.

Karyawan di PT HT Manufacturing menghadapi etos kerja yang lemah di samping motivasi yang rendah. Hal ini terlihat pada output pegawai yang keberatan dengan jam kerja yang telah ditentukan dan absensi. Selain itu, beberapa karyawan datang terlambat bekerja karena

berbagai alasan, antara lain macet, mengurus keluarga sebelum berangkat kerja, tidak memiliki mobil, dan sejumlah masalah lainnya.

Banyaknya karyawan yang tidak hadir atau terlambat pada saat istirahat dan selama jam kerja mengurangi waktu produksi. Pekerja yang disiplin membutuhkan pelatihan karena membatasi kapasitas mereka untuk bekerja dengan sukses. Oleh karena itu, teguran karyawan dapat berdampak pada seberapa baik kinerja karyawan di PT HT Manufacturing.

**Tabel 1. 1** Data karyawan terlambat PT HT Manufacturing

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)
Januari	43
Februari	9
Maret	21
April	12
Mei	10
Juni	10

**Sumber** HRD PT HT Manufacturing, 2021

PT HT Manufacturing mengalami kejadian absen setiap bulannya, atau paling tidak ada karyawan yang terlambat masuk kerja setiap hari, menurut data di atas. Selain itu, 43 orang terlambat masuk kerja pada Januari 2021, termasuk karyawan. Aplikasi absensi perusahaan mengungkapkan bahwa banyak karyawan yang terlambat di bulan Januari 2021, yang mendukung hal tersebut. Sebanyak 9 pegawai telat pada Februari 2021, 21 pegawai telat Maret, 12 pegawai telat April 2021, 10 pegawai telat Mei 2021, dan 10 pegawai telat Juni 2021.

Akibatnya, karyawan kehilangan kedisiplinan, sehingga mempersulit mereka untuk memenuhi kewajibannya sebagai pekerja. Pemikiran seperti ini menyebabkan karyawan bekerja secara tidak efisien dan kurang produktif dalam jangka waktu yang lama. Disiplin menunjukkan apakah karyawan mengikuti kebijakan perusahaan atau memiliki sikap positif terhadapnya. Jika aturan dan peraturan perusahaan yang ada secara konsisten diabaikan atau dilanggar, disiplin karyawan akan lemah. Di sisi lain, terdapat bukti disiplin kerja yang baik jika karyawan mematuhi kebijakan dan prosedur bisnis. Klaim ini divalidasi oleh (Fauzi 2019).

Di PT HT Manufacturing, ada dua jenis personel, karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Baik pekerja tetap maupun tidak tetap menerima upah yang adil, termasuk gaji, bonus, asuransi kesehatan, jaminan hari tua, dan THR (Tunjangan Hari Raya), tetapi bahkan dengan semua tunjangan ini, karyawan kurang disiplin dan memiliki dorongan untuk bekerja lebih keras dan menghasilkan lebih banyak uang.

Peneliti terpacu untuk memperluas judul skripsi yaitu **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerj dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT HT Manufakturing”**, mengingat konteks permasalahan yang telah dijelaskan.



## 1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang diuraikan, maka masalah yang ada dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a) Karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menjadi buruk.
- b) Karyawan tidak masuk kerja sesuai aturan yang berlaku di perusahaan.
- c) Pekerja tidak serius mengerjakan pekerjaannya karena tidak menerima gaji atau bonus.
- d) Karyawan tidak puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menjadi buruk.

## 1.3 Batasan Masalah

Penulis membatasi permasalahan hanya pada satu hal yaitu **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT HT Manufacturing**. Hal ini dilakukan untuk mencegah berkembangnya pola pikir yang tidak ada sangkut pautnya dengan judul dan tidak meluas pada penulisan dan pembahasan skripsi ini.

## 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT HT Manufacturing?
- b. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT HT Manufacturing?
- c. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT HT Manufacturing?
- d. Apakah disiplin kerja, motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT HT Manufacturing

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT HT Manufacturing.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT HT Manufacturing.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT HT Manufacturing.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT HT Manufacturing.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Hanya untuk penulis

Meningkatkan dan mengembangkan kemampuan berpikir kritis dengan membandingkan situasi dunia nyata dengan teori akademik.

- b. Bagi Universitas Batam Putera

sebagai narasumber bagi Perpustakaan Universitas Putera Batam serta bagi peneliti-peneliti mendatang yang ingin melakukan penelitian

c. Untuk mendukung PT HT Manufacturing

PT HT Manufacturing akan mempertimbangkan informasi ini sebagai bagian dari upaya perbaikan di masa mendatang, terutama terkait penerapan disiplin kerja, motivasi kerja, dan remunerasi kerja terhadap kinerja karyawan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Disiplin kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian disiplin**

Seseorang dapat berargumen bahwa disiplin kerja memiliki efek yang sangat positif baik pada kepentingan organisasi maupun kepentingan karyawannya. Disiplin tempat kerja memastikan bahwa tugas diselesaikan tepat waktu dan dengan efisiensi untuk menghasilkan hasil terbaik. Lingkungan kerja yang positif diciptakan, dan moral karyawan meningkat. Bukti klaim ini adalah (Rusni 2020).

Seseorang menunjukkan disiplin kerja ketika mereka rajin belajar, mengikuti prosedur yang ditetapkan, dan melakukan tugas sesuai dengan persyaratan ketenagakerjaan tanpa bertentangan dengan praktik kerja yang telah ditetapkan. Klaim ini divalidasi oleh (Damanik n.d.). Manajer menggunakan disiplin tempat kerja sebagai alat komunikasi untuk mempengaruhi perubahan perilaku staf menjadi lebih baik dan memperdalam pemahaman tentang kebijakan perusahaan yang relevan.

Disiplin dalam bekerja berdampak pada kinerja bisnis. Semakin disiplin pekerjaan Anda, semakin produktif perusahaan Anda karena staf Anda akan

mempertahankan diri mereka ke tingkat yang lebih tinggi. Klaim ini divalidasi oleh oleh (Damanik n.d.)

Mengambil tindakan disipliner pada bawahan karena tidak mematuhi kebijakan atau prosedur adalah seperti apa kedengarannya. Dimungkinkan juga untuk mendefinisikan disiplin kerja sebagai keadaan psikologis seseorang atau sekelompok individu yang terus-menerus mengikuti aturan dan keputusan yang telah ditetapkan atau yang bercita-cita untuk melakukannya. Organisasi menggunakan tindakan disipliner untuk menghukum pelanggaran, dan karyawan dapat mengajukan keluhan jika merasa hak mereka telah dilanggar oleh pemberi kerja. Klaim ini disahkan oleh (Rusni 2020).

#### **2.1.1.2 Indikator Disiplin Kerja**

Pernyataan ini didukung oleh perlunya penanda untuk mengukur disiplin kerja (Sutrisno 2014) Itu adalah:

1. Mematuhi ketepatan waktu: Kami cepat mematuhi semua kebijakan perusahaan terkait, termasuk yang terkait dengan istirahat, waktu makan, dan jam kerja.
2. Mematuhi kebijakan perusahaan. Kode dan kebijakan berpakaian di tempat kerja dinyatakan di bawah ini.
3. Mematuhi peraturan tempat kerja; berkolaborasi dengan unit kerja lain dengan tetap memperhatikan peran, kewajiban, dan tanggung jawab Anda.

4. Mematuhi aturan lain, seperti yang mendikte pekerjaan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh karyawan di industri tersebut.

Menurut keterangan para ahli di atas, dapat ditentukan bahwa kepatuhan terhadap batasan waktu, undang-undang industri, aturan perilaku di tempat kerja, dan peraturan lainnya merupakan penanda variabel disiplin kerja dalam penelitian ini.

## **2.1.2 Motivasi Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi**

Kemampuan bertindak dengan integritas dan semangat, baik secara internal (motivasi internal) maupun secara eksternal (motivasi eksternal), disebut sebagai motivasi. Mereka kuat karena insentif karyawan internal dan eksternal. Klaim ini divalidasi oleh (Hartatik 2014).

Selama tujuan organisasi dapat dipenuhi dengan memenuhi kebutuhan individu, motivasi adalah upaya atau aspirasi untuk melakukannya. Klaim ini divalidasi oleh (Hasibuan 2017). Sikap pencapaian tujuan diproduksi, ditampilkan, dan dijaga oleh sejumlah proses yang dikenal sebagai motivasi. Ketika mereka mendapat inspirasi dari pemberi kerja atau industri mereka, para pekerja terus bersemangat dengan pekerjaan mereka. Klaim ini divalidasi oleh (wibowo 2017).



Menurut para ahli tersebut di atas, motivasi dalam penelitian ini mengacu pada tujuan yang lebih tinggi atau usaha keras untuk mencapai tujuan organisasi. untuk mengakomodasi kebutuhan yang berbeda.

#### **2.1.2.2 Indikator Motivasi**

(Hasibuan 2017) penanda buat mengukur motivasi karyawan antara lain selaku berikut:

1. Kebutuhan fisik: dapat dilihat dalam bentuk gaji, bonus, biaya makan dan perjalanan, perumahan dan perabotan, liburan dan waktu liburan, dll.
2. Kebutuhan sosial: yang terpenting, interaksi dengan orang lain harus menunjukkan bahwa kelompok menghargai, menerima, dan mencintai mereka.
3. Kebutuhan akan rasa terima kasih: Kesadaran dan penghargaan berbasis keterampilan mereka menunjukkan bahwa mereka membutuhkan rasa hormat dan terima kasih dari rekan kerja dan manajer atas pekerjaan mereka.

Menurut keterangan para ahli di atas kebutuhan fisik, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri menjadi penanda variabel-variabel motivasi kerja dalam penelitian ini.

#### **2.1.3 Kompensasi kerja**

##### **2.1.3.1 Pengertian Kompensasi**

Istilah yang digunakan untuk menggambarkan upah yang dibayarkan pemberi kerja kepada karyawannya dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas adalah pengertian dari kompensasi. Selain menjadi beban keuangan yang harus ditanggung oleh bisnis, kompensasi juga melibatkan interaksi antara pemilik dan karyawan. Klaim ini divalidasi oleh (Khosasih and Raymond 2021).

Kita dapat menarik kesimpulan bahwa penghargaan memainkan peran penting dalam menentukan bagaimana dan mengapa orang memilih satu organisasi daripada yang lain untuk bekerja.

#### **2.1.3.2 Indikator kompensasi**

Menurut (Simamora 2014: 74) indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut :

1. Upah dan gaji: Upah biasanya mengacu pada remunerasi per jam, sedangkan gaji biasanya mengacu pada upah tahunan, bulanan, atau mingguan.
2. Insentif: insentif finansial tambahan selain upah atau remunerasi perusahaan.
3. Tunjangan, termasuk yang terkait dengan rencana kesehatan, kehidupan, dan pensiun.
4. Fasilitas: sering dikaitkan dengan kemewahan seperti parkir pribadi, jet bisnis, dan akses mobil ke bisnis.

Menurut keterangan para ahli di atas upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas semuanya dapat dijadikan indikator variabel kompensasi dalam penelitian ini.

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

##### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja karyawan**

(Sutrisno 2014), berpendapat bahwa kinerja mengacu pada keberhasilan seseorang dalam memenuhi kewajibannya, dan bahwa tugas yang dibebankan kepadanya merupakan hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam tubuhnya sesuai dengan kewenangan dan kemampuannya masing-masing. tugas. Dan bertindak dan berfungsi sesuai dengan derajat, kualitas, dan waktu penyelesaian tugas.

Kinerja pegawai menurut (Mangkunegara 2017), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja kuantitatif yang berkualitas tinggi yang diselesaikan oleh karyawan pada saat mereka berprestasi berdasarkan pendapat para ahli tersebut di atas.

##### **2.1.4.2 Indikator Kinerja**

Menurut (Bangun 2012: 233) suatu pekerjaan dapat diukur melalui:

1. Jumlah pekerjaan: Metrik ini menunjukkan seberapa banyak pekerjaan yang sering diharapkan dari karyawan, baik secara individu maupun kolektif.
2. Kualitas produk kerja: Semua personel perusahaan diharapkan memenuhi serangkaian standar untuk melaksanakan tanggung jawab mereka dengan tingkat tindakan yang diperlukan.
3. Ketepatan waktu: Beberapa jenis pekerjaan harus diselesaikan sesuai jadwal karena setiap tugas memiliki persyaratan yang unik.
4. Kehadiran: Karyawan harus hadir untuk menyelesaikan tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.
5. Keterampilan kerjasama: Dibutuhkan tim untuk melakukan semua pekerjaan.

Jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kegotongroyongan merupakan indikator faktor kinerja pegawai dalam penelitian ini, dapat disimpulkan berdasarkan pendapat para ahli di atas.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Agar peneliti dapat menyajikan hasil penelitian yang hampir sama dengan penelitian ini, maka penelitian terdahulu ini sangat membantu dalam penyusunan

tesis. Studi sebelumnya yang tercantum di bawah ini telah diterbitkan dalam majalah yang relevan dengan penelitian ini:

Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan merupakan judul penelitian (Shofwani and Hariyadi 2019), dari Universitas Muria Kudus, ISSN: 2085-5656. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan faktor bebasnya adalah gaji, motivasi, dan etos kerja. Pendekatan analisis yang digunakan dalam penelitian ini, dengan jumlah sampel sebanyak 45 responden yang tersebar di kalangan karyawan, adalah analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji, motivasi, dan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Belajar Karyawan Pt. Radio Camar Surabaya adalah judul penelitian oleh (Fauzi 2019), yang dimuat di majalah ilmu manajemen dan penelitian. ISSN: 2461-0593. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan faktor bebasnya adalah gaji, motivasi, dan etos kerja. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dan sampel terdiri dari 40 responden yang dipilih secara acak untuk pekerja. Variabel remunerasi berpengaruh signifikan dan agak positif terhadap kinerja pegawai, menurut temuan penelitian.

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Jakarta Timur, menjadi subjek penelitian oleh (Agustini and Dewi 2018) yang dimuat dalam publikasi

manajemen. ISSN: 2302-8912. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas karyawan, sedangkan faktor bebasnya adalah gaji, motivasi, dan etos kerja. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Data menunjukkan bahwa 102 responden dijadikan sampel. Temuan penelitian menunjukkan bahwa gaji, motivasi, dan etos kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Murni Srijaya Sragen (Indahyati and Yanita 2020), ISSN: 2085-2215, Jurnal Riset dan Kajian Ilmiah Variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas karyawan, sedangkan faktor independennya adalah gaji, motivasi, dan etos kerja. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sampel menunjukkan bahwa ada 30 responden. Temuan penelitian menunjukkan bahwa gaji, motivasi, dan etika kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bri Kc Surabaya Jemursari, penelitian (Sanjaya 2019), jurnal ilmu dan penelitian manajemen, ISSN: 2461-0593. Faktor independen dalam penelitian meliputi pengaruh motivasi, etos kerja, dan remunerasi. Variabel dependen adalah kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan sampel, 56 orang menjawab. Berdasarkan hasil penelitian, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja berpengaruh negatif namun tidak terlalu signifikan. Kompensasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pt Jovan Technologies di Kota Batam dipelajari oleh (Khosasih and Raymond 2021), dan temuannya telah dipublikasikan dalam publikasi ilmiah. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel bebasnya adalah gaji, etos kerja, dan motivasi. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Mungkin ada 259 responden berdasarkan ukuran sampel. Temuan uji t menunjukkan bahwa gaji memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja pekerja. Etos kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bagaimana gaji, kebijakan, dan insentif berdampak pada pekerja secara bersamaan.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pt Giken Precision Indonesia merupakan penelitian (Damanik n.d.), yang dimuat dalam jurnal ilmiah Scienta. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat dalam penelitian ini, dengan motivasi dan etos kerja sebagai variabel bebas. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pengujian koefisien determinasi mengungkapkan bahwa faktor selain motivasi kerja dan disiplin (12,4%) menyumbang 87,6% dari varian kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Bank OCBC NISP Bagian Record Management and Partnership

Operations menjadi bahan penelitian yang dilakukan oleh (Rony n.d.), menurut artikel Google Scholar. Teknik sampling jenuh digunakan dalam penelitian ini. 98 personel dari Bagian Manajemen Catatan dan Operasi Kemitraan menjadi populasi penelitian. Dengan nilai T Statistics sebesar 0,981 yang lebih kecil dari t tabel 1,96, maka temuan menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan Bank OCBC NISP Bagian RCMPO. Dengan nilai T Statistics sebesar 0,282 yang dapat diabaikan, maka tidak terlihat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bank OCBC NISP Bagian RCMPO.

### **2.3 Kerangka Pemikiran**

Dalam kerangka konseptual, dalam hal ini jaringan variabel yang dijelaskan secara logis, isu-isu yang telah ditemukan melalui proses wawancara, observasi, dan survei diartikulasikan. Ini adalah kerangka dasar yang sebagian besar menjadi fokus studi ini.

Kerangka konseptual menggambarkan gagasan atau variabel yang akan diperhitungkan atau diukur sebagai hasil penelitian yang akan dilakukan, serta hubungannya. Klaim ini divalidasi oleh (Sastrohadiwiryo 2013)

#### **2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja Karyawan (Y)**

Disiplin kerja menurut (Sutrisno 2016), adalah cara berpikir yang menunjukkan kesiapan dan kemauan untuk mematuhi setiap persyaratan hukum



yang relevan. Peningkatan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai hal. Disiplin kerja adalah salah satunya.

Menurut (Sastrohadiwiryo 2013), disiplin kerja mengacu pada tugas dan wewenang hukum yang hanya dapat ditegakkan secara tertulis dan hanya secara tertulis, dan itu adalah hak mereka. Pemikiran seperti ini membuat asumsi bahwa jika terjadi pelanggaran, hukuman tidak bisa dihindari. Di dalam dia. Jika manajer ingin meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan stafnya, mereka harus berkonsentrasi pada disiplin kerja.

### **2.3.2 Pengaruh Motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja Karyawan (Y)**

(wibowo 2017), mendefinisikan motivasi sebagai proses mempengaruhi, mempertahankan, dan mempertahankan perilaku manusia untuk mencapai tujuan. Memotivasi seseorang berarti membantu mereka mengatasi keadaan mereka saat ini, apakah orang itu adalah orang lain atau diri sendiri.

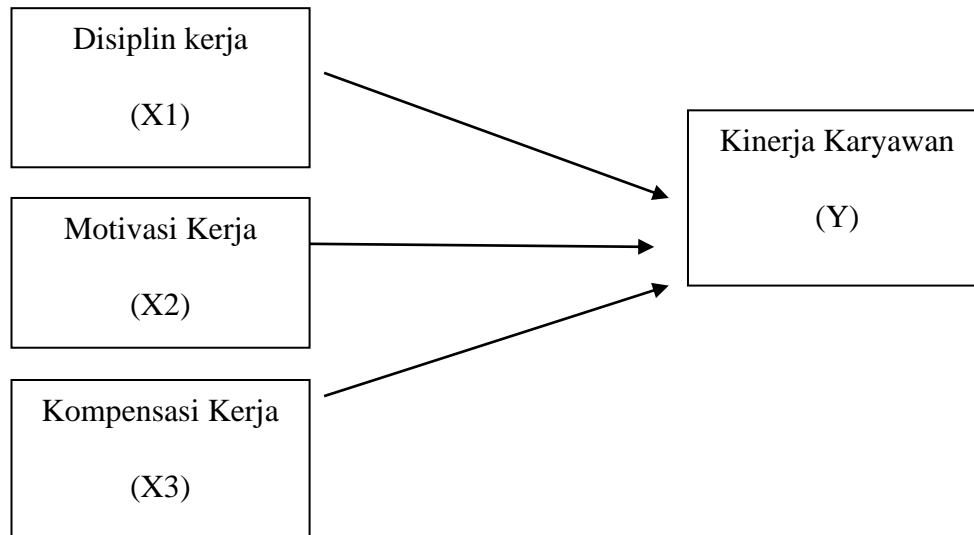
### **2.3.3 Pengaruh Kompensasi (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja Karyawan (Y)**

(Simamora 2014), mengklaim bahwa kompensasi mengacu pada segala bentuk pembayaran yang dilakukan kepada karyawan yang diminta untuk melakukan pekerjaannya oleh bisnis atau organisasi lain. Seiring pertumbuhan tim atau bisnis, demikian pula tanggung jawab dan kewajiban para pihak.

Menurut (Hasibuan 2017), kompensasi adalah pendapatan yang diterima karyawan dalam bentuk uang atau barang sebagai imbalan atas jasa yang mereka lakukan untuk perusahaan. Karyawan menerima kompensasi sebagai imbalan atas

pekerjaan yang mereka lakukan untuk perusahaan. Imbalan datang dalam bentuk gaji, tunjangan, layanan, dan hal-hal lain yang dapat dievaluasi secara finansial.

Kerangka konseptual berikut, seperti yang dijelaskan oleh peneliti:



**Gambar 2. 1** Kerangka Pemikiran

#### **2.4 Hipotesis**

(Manullang 2014), menegaskan bahwa hubungan antara teori dan hipotesis terbukti. Jawaban yang diberikan dalam jangka pendek untuk pertanyaan yang diberikan selama perumusan topik penelitian dikenal sebagai hipotesis. Jawaban saat ini disebut sebagai solusi sementara karena bersifat teoretis. Berdasarkan hasil studi sebelumnya dan teori yang diterima, sejumlah hipotesis dibuat sebagai perbaikan cepat, termasuk:

- H1 : Di PT HT Manufacturing, disiplin kerja memiliki pengaruh yang sedikit menguntungkan dan cukup besar terhadap kinerja karyawan.
- H2: Di PT HT Manufacturing, motivasi berpengaruh positif dan cukup besar terhadap kinerja.
- H3 : Pada PT HT Manufacturing, kompensasi memiliki pengaruh positif dan cukup besar terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Pada PT HT Manufacturing disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi semuanya berpengaruh positif dan cukup besar secara simultan terhadap kinerja karyawan.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Karena penelitian ini mengumpulkan data dalam bentuk angka dan menggunakan statistik untuk menganalisisnya, pada dasarnya menggunakan metodologi penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai “kajian tentang hubungan antara variabel yang berperan sebagai variabel bebas dan variabel yang berperan sebagai variabel terikat” (Manullang 2014: 19),

#### **3.2 Sifat Penelitian**

Sifat penelitian ini didasarkan pada replikasi dan pertumbuhan. Untuk itu, perlu dilakukan kajian baru dengan menggunakan variabel, indikator, dan objek yang sama dengan sebelumnya, tetapi dengan indikator, variabel, dan periode waktu yang baru. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, perusahaan yang disurvei dan lamanya periode analisis dalam survei ini telah berubah.

#### **3.3 Lokasi dan Periode Penelitian**

##### **3.3.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT HT Manufacturing di Kawasan Industri Panbil Tipe B2A lot 10, Muka Kuning.

### 3.3.2 Periode Penelitian

Dari September 2022 hingga Januari 2023, penelitian ini dilakukan.

Periode penelitian diwakili oleh tabel periodik di bawah ini:

**Tabel 3. 1** Periode Penelitian

Kegiatan	Tahun, bulan dan pertemuan													
	2022-2023													
	September	Oktober				November		Desember			Januari			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Pengajuan judul dan Objek penelitian	■													
Pengambilan Data		■	■	■										
Studi Pustaka			■	■	■	■								
Metodologi Penelitian				■	■	■	■							
Penyusunan Kuesioner							■	■						
Penyebaran Kuesioner								■	■	■				
Pengolahan Data									■	■	■	■	■	
penyelesaian Penelitian														■

Sumber ,peneliti 2023

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah kumpulan item survei, menurut (Manullang 2014:70), artinya setiap item adalah unit terkecil dari mana data yang diperlukan diperoleh. Populasi penelitian ini terdiri dari 105 karyawan PT HT Manufacturing Batam dengan berbagai jabatan.

#### 3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sample

Skala Likert digunakan dalam penyelidikan ini. Skala Likert, sesuai dengan (Sanusi 2017: 59), membantu dalam menentukan apakah jawaban atas pertanyaan yang berkaitan dengan variabel indikator yang diukur itu baik atau buruk.

Setiap item jawaban instrumen diberi skor pada skala Likert ini dari sangat baik hingga sangat buruk menurut (Sugiyono 2012: 93). Anda dapat memberikan tanggapan berikut untuk analisis kuantitatif untuk menerima poin, yaitu:

**Tabel 3. 2** Skala Pernyataan

Keterangan	Skor
SS (Sangat Setuju)	5
S (Setuju)	4
C (Cukup)	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

**Sumber:** (Sanusi 2017)

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

Sampel adalah bagian dari populasi yang seharusnya mewakili populasi survei, klaim (Manullang 2014:67). Hasil sampel harus secara tepat mencerminkan karakteristik populasi yang ingin mereka wakili agar dianggap representatif. Pengambilan *non probability sampling* dengan metode sampel jenuh adalah metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

### **3.5. Sumber Data**

Sumber data dalam studi ini berupa :

#### 1. Sumber data primer

Secara khusus, informasi dikumpulkan melalui pengamatan langsung terhadap personel PT HT Manufacturing, dengan masing-masing peserta penelitian menerima kuesioner sebagai bagian dari implementasi.

#### 2. Sumber data sekunder

Khususnya, informasi yang diperoleh dari perantara, yang diperoleh melalui laporan, catatan, jurnal, atau buku. Data asli didukung oleh informasi ini.

### **3.6. Metode Pengumpulan Data**

Dalam proyek ini, teknik pengumpulan data meliputi kuesioner yang akan menyusun tanggapan dari setiap responden yang telah mengisinya. Karyawan PT HT Manufacturing akan menerima kuesioner yang dibuat oleh peneliti setiap bulan.



### **3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel penelitian pada hakekatnya disajikan dalam format yang peneliti dapat ubah atau kendalikan sesuka hati (Sugiyono 2012: 38), Dalam keadaan ini, mereka dapat diperiksa untuk mengumpulkan data dari mana kesimpulan dapat ditarik.

#### **3.7.1 Variabel Independen**

Variabel independen disebut dengan berbagai nama, termasuk stimulus, faktor prediktif, dan variabel yang mempengaruhi variabel dependen (Sugiyono 2012:39), Variabel independen adalah faktor yang mempengaruhi, menyebabkan perubahan, atau menyebabkan terjadinya variabel dependen. Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kompensasi Kerja merupakan variabel bebas penelitian (X3)

#### **3.7.2 Variabel Dependen**

Variabel dependen juga disebut sebagai variabel pengeluaran, kebutuhan, atau hasil, dan istilah variabel dependen dan dependen sering digunakan secara bergantian, menurut (Sugiyono 2012:39), Variabel dependen adalah apa yang dipengaruhi atau diproduksi oleh variabel independen. Kinerja Karyawan dijadikan sebagai variabel dependen dalam penelitian ini.

**Tabel 3. 3** Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	Tujuan dan sikap mereka sejalan dengan hukum di daerah (Sutrisno 2014)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Taat terhadap aturan waktu.</li> <li>2. Taat terhadap peraturan perusahaan.</li> <li>3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.</li> <li>4. Taat terhadap peraturan lainnya. (Sutrisno 2014)</li> </ol>	Likert
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	Ketika termotivasi untuk melakukannya, anggota organisasi termotivasi untuk menggunakan pengetahuan dan keterampilan mereka. waktu dan upaya untuk mengatur kegiatan yang berbeda. Mereka memiliki tugas yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi tertentu. (Siagian 2016)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan fisik.</li> <li>2. Kebutuhan sosial.</li> <li>3. Kebutuhan akan penghargaan</li> <li>4. Kebutuhan perwujudan diri.</li> </ol> (Hasibuan 2017)	Likert
Kompensasi Kerja (X <sub>3</sub> )	pembayaran yang dibayarkan kepada pekerja yang wajib melakukan tugasnya dan bertanggung jawab kepada perusahaan atau organisasi untuk melakukannya. (Simamora 2014)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Upah dan gaji.</li> <li>2. Insentif.</li> <li>3. Tunjangan.</li> <li>4. Fasilitas.</li> </ol> (Simamora 2014)	Likert

Kinerja Karyawan (Y)	Output karyawan adalah bagian dari pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan. (Bangun 2012:231)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jumlah pekerjaan</li> <li>2. Kualitas pekerjaan</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Kehadiran</li> <li>5. Kemampuan kerjasama</li> </ol> (Bangun 2012:233)	Likert
----------------------	---	--	--------

Sumber : Penulis 2022

### 3.8 Metode Analisis Data

Peneliti telah mengumpulkan pendekatan analisis data sebagai metodologi untuk membantu mereka menganalisis data dan menarik temuan (Sanusi, 2017: 115). Peneliti dalam penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif untuk menentukan bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono 2012) statistik deskriptif dapat digunakan untuk menelaah data dalam penelitian kuantitatif dengan cara melihat data statistik dengan cara yang mencirikan atau mendeskripsikan data yang telah diperoleh dan menahan diri untuk tidak mengambil penilaian bahwa hasilnya berlaku untuk populasi umum. Program SPSS (Statistics Package for the Social Sciences) versi 25 digunakan untuk membantu analisis ini.

Analisis yang dilakukan untuk memberikan gambaran tentang hubungan antara pengaruh variabel independen dan dependen dalam penelitian ini,

dikumpulkan dengan berbagai pengujian menggunakan semua data yang diperoleh dari PT HT Manufacturing.

### **3.8.2 Uji Kualitas Data**

Untuk menilai kualitas data, penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Untuk membandingkan hasil penelitian dalam penelitian kuantitatif digunakan kriteria yang objektif dan valid (Sugiyono 2012). Uji kualitas data dibagi menjadi dua bagian yaitu uji validitas data dan uji reliabilitas.

#### **3.8.2.1 Uji Validitas Data**

Tujuan dari uji validasi menurut (Sugiyono 2012), adalah untuk menilai reliabilitas pertanyaan survei. Kemampuan untuk mengukur efek pada subjek penelitian merupakan syarat untuk penelitian yang efektif. Sebagai ukuran validitas digunakan nilai  $r$ .

**Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel = butir pertanyaan valid**

**Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel = butir pertanyaan tidak valid**

Uji validitas menggunakan teknik korelasi pearson product moment dengan menggunakan rumus dibawah ini:

Dimana:

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi Pearson Product Moment

X = Variabel independen

Y = Variabel dependen

$\sum Y$  = Jumlah Variabel dependen

$\sum X$  = Jumlah Variabel independen

n = Jumlah sampel/data

Koefisien korelasi untuk uji signifikansi item ini dilakukan pada tingkat 0,05 untuk menentukan apakah masuk akal untuk menarik kesimpulan bahwa data tersebut akurat. Item dianggap memiliki daya pembeda dan dinilai memadai dan sah jika koefisien korelasi minimal 0,30.

### **3.8.2.2 Uji Reliabilitas**

Tujuan uji reliabilitas menurut (Manullang 2014), adalah untuk mengetahui seberapa merata dan konsisten responden menjawab pernyataan dan pertanyaan yang diberikan dalam bentuk kuesioner. Uji reliabilitas penelitian ini dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25 dan uji statistik alpha cronbach. Rumus alfa Cronbach adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{(k-1-k)(1-\sum\sigma^2)}{\sigma^2}$$

Rumus 3. 2 Uji Reliabilitas Cronbach Alpha

Sumber: (Manullang 2014)

### 3.8.3 Uji Asumsi Klasik

#### 3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas menetapkan kenormalan data yang diteliti, menurut (Manullang 2014), karena diperlukan penguasaan data sebelum melakukan uji analitik seperti uji signifikan dan uji relasional. spesifikasi untuk pengujian analisis data. Tahap pertama adalah konfirmasi normalitas. Dengan kata lain, Anda dapat menilai apakah data Anda terdistribusi normal atau tidak menggunakan uji chi square ( $\chi^2$ ).

**Jika sig > 0,05 maka data berdistribusi normal**

**Jika sig < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal**

$$\chi^2 = \sum (f_i - f_h)^2 / f_h$$

Rumus 3. 3 Uji Normalitas

Sumber: (Manullang 2014)

Dimana:

$X^2$  = Chi Kuadrat hitung

$f_b$  = Frekuensi yang diharapkan

$f_i$  = Frekuensi / jumlah data hasil observasi

### 3.8.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas model regresi digunakan untuk menilai apakah terdapat korelasi yang substansial antara variabel independen (independen), menurut (Manullang 2014), Gejala tersebut dapat diketahui dengan menggunakan besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan aplikasi SPSS.

(Manullang 2014), Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

1.  $VIF >$  artinya mempunyai persoalan multikolinieritas
2.  $VIF < 10$  artinya tidak terdapat multikolinieritas

Atau

1. *Tolerance value*  $< 0,1$  artinya mempunyai persoalan multikorelinieritas
2. *Tolerance value*  $>$  artinya tidak terdapat multikorelinieritas

### **3.5.3.2 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varians dari residual data lain (Manullang 2014), Homoskedastisitas mengacu pada kesinambungan varians antara residu dari dua pengamatan; heteroskedastisitas mengacu pada pergeseran varians.

Berikut adalah bagaimana premis analisis dapat dipahami: Mencari pola tertentu antara SRESID (residual) dan ZPRED pada grafik scatterplot adalah metode yang digunakan untuk menilai apakah ada heteroskedastisitas dalam penelitian ini (prediksi variabel dependen).

1. Heteroskedastisitas dikatakan terjadi jika titik-titik tersebut mengikuti pola yang teratur (gelombang, menyebar, kemudian menyempit).
2. Heteroskedastisitas tidak ada jika tidak ada batas yang jelas antara titik-titik dan terdistribusi baik di atas maupun di bawah nilai sumbu Y 0.

### **3.8.4 Uji Pengaruh**

#### **3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linier berganda menurut (Sugiyono 2012) terdiri dari satu variabel terikat dan sejumlah variabel bebas. Model regresi linier berganda diwakili oleh persamaan berikut:



$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

**Rumus 3. 4 Analisis Regresi Linear Berganda**

**Sumber:** (Sujarweni & Utami, 2020: 1

Keterangan:

Y = Kinerja

X1= Disiplin Kerja

X2= Motivasi Kerja

X3= Kompensasi Kerja

a = Konstanta

b1,b2 = Koefisien regresi

e = Variabel pengganggu

### 3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi disebut juga dengan koefisien determinasi berganda mengukur besarnya variasi variabel dependen yang diketahui dari variabel independen (Sanusi 2017).

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

**Rumus 3. 5 Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Sumber:** (Sanusi 2017)

### 3.8.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis, menurut (Sanusi 2017), adalah evaluasi relevansi koefisien regresi linier yang berbeda yang hanya terhubung secara tangensial

dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini hipotesis diuji dengan menggunakan uji-t dan uji-f.

### 3.8.5.1 Uji t

Uji-t, kadang-kadang disebut sebagai uji parsial, berguna untuk mengevaluasi keandalan data dengan menghitung dampak setiap variabel independen terhadap variabel dependen dan menganggap bahwa semua variabel lainnya tetap atau konstan, menurut (Sanusi 2017). Untuk membandingkan pengaruh signifikansi digunakan nilai t-tabel dan t-hitung. Format tes disajikan di bawah ini:

**H0 = Tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.**

**H1 = Terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.**

Setiap variabel independen mempengaruhi variabel dependen jika skor-t yang dihitung lebih dari nilai t-tabel; sebaliknya, jika t-score hitung lebih kecil dari nilai t-tabel, maka masing-masing variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

**$t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti H0 ditolak dan H1 diterima.**

**$t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti H0 diterima dan H1 ditolak.**

Menurut (Sugiyono 2012), uji t ini dapat dilihat pada tingkat signifikansinya :

**Jika tingkat signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.**

**Jika tingkat signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.**

### **3.8.5.2 Uji F**

Menurut (wibowo 2017), uji simultan yang biasa dikenal dengan uji-f dapat digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen penelitian dapat mempengaruhi variabel dependen secara simultan. F-test menggunakan format berikut:

**$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.**

**$H_1$  = Terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.**

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_1$  dapat diterima karena variabel bebas secara bersamaan dapat menjelaskan variabel terikat. Menerima  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , bagaimanapun, mengarah pada kesimpulan bahwa variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen dengan cara apapun. Jika pengaruh simultan faktor independen terhadap variabel dependen signifikan ( $= 0,05$ ), ditentukan dengan menggunakan probabilitas 5%.

