

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT SAT NUSAPERSADA TBK**

SKRIPSI



Oleh:

Kelvin

180910084

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

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KE RJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT SAT NUSAPERSADA TBK**

SKRIPSI



Oleh:

Kelvin

180910084

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Kelvin
NPM/NIP : 180910084
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

Pengaruh Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sat Nusapersada Tbk

Adalah hasil karya saya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur - unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 31 Januari 2023



Kelvin
180910084

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SAT
NUSAPERSADA TBK**

SKRIPSI

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

Oleh:

Kelvin

180910084

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera dibawah ini**

Batam, 31 Januari 2023



**Sunargo, S.E., M.Sc.
Pembimbing**



Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah kurangnya motivasi dan disiplin kerja maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Sat Nusapersada Tbk. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sat Nusapersada Tbk. Sampel yang digunakan berjumlah 100 perwakilan. Dilihat dari pemeriksaan informasi, eksplorasi ini merupakan jenis pemeriksaan metode kuantitatif. Populasi berjumlah 134 karyawan PT Sat Nusapersada Tbk. dan sampel berjumlah 100 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah random sampling. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji hipotesis terdiri dari uji t dan uji F. Sebelum uji statistik, dilakukan terlebih dahulu uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Informasi dikumpulkan melalui survei terhadap pekerja PT Sat Nusapersada Tbk. Konsekuensi dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja pada tingkat tertentu mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan, dapat diketahui bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (H1 diterima), disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (H2 diterima), serta motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (H3 diterima).

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja.

ABSTRACT

The problem in this research is the lack of motivation and work discipline, which affects the performance of employees at PT Sat Nusapersada Tbk. The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and discipline on employee performance at PT Sat Nusapersada Tbk. The sample used amounted to 100 representatives. Judging from the inspection of information, this exploration is a type of examination of the quantitative method. The population is 134 employees of PT Sat Nusapersada Tbk. and a sample of 100 respondents. The sampling technique used is random sampling. Methods of data analysis using multiple linear regression analysis, hypothesis testing consists of t-test and F-test. Before statistical tests, data quality tests are carried out first which consist of validity and reliability tests, as well as classical assumption tests consisting of normality tests, multicollinearity tests , and heteroscedasticity test. Information was collected through a survey of employees of PT Sat Nusapersada Tbk. The consequences of this study indicate that motivation and work discipline at a certain level affect employee performance. Based on the calculation results, it can be seen that motivation partially influences employee performance (H1 is accepted), work discipline partially influences employee performance (H2 is accepted), and motivation and work discipline simultaneously affect employee performance (H3 is accepted).

Keyword: Motivation, Work Discipline, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sat Nusapersada Tbk” dimana skripsi ini juga merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa proposal penelitian ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa proposal penelitian ini tidak akan 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. Sunargo, S.E., M.Sc. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam
5. Dosen dan Staf Universitas Putera Batam
6. Seluruh pegawai PT Sat Nusapersada Tbk yang telah sangat banyak membantu dalam pengisian kuesioner.
7. Kedua orang tua dan segenap keluarga tercinta yang selalu mendorong, mengingatkan, dan mendukung penulis dalam menyelesaikan studi
8. Semua sahabat dan teman-teman seperjuangan Manajemen terima kasih atas bantuan dan dukungannya.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa melimpahkan berkat dan anugerah-Nya kepada semua orang yang telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Batam, 31 Januari 2023

Kelvin



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
ABSTRAK.....	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR RUMUS	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	7
1.3. Batasan Masalah.....	7
1.4. Perumusan Masalah.....	8
1.5. Tujuan Penelitian.....	8
1.6.1. Manfaat Teoritis	8
1.6.2. Manfaat Praktis	9
BAB II TINJAUAN PUSAKA	11
2.1. Kajian Teori.....	11
2.1.1. Motivasi	11
2.1.2. Displin Kerja	18
2.1.3. Kinerja Karyawan	25
2.2. Penelitian Terdahulu.....	32
2.3. Kerangka Pemikiran	39
2.3.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	39
2.4. Hipotesis Penelitian	40
BAB III METODE PENELITIAN.....	43
3.1. Jenis Penelitian	43
3.2. Sifat Penelitian	43
3.3. Lokasi Dan Periode Penelitian	44
3.3.1. Lokasi Penelitian.....	44
3.3.2. Periode Penelitian.....	45
3.4. Populasi Dan Sampel.....	47
3.4.1. Populasi.....	47
3.4.2. Sampel.....	47
3.5. Sumber Data	49
3.5.1. Data Primer	49
3.5.2. Data Sekunder	49
3.6. Metode Pengumpulan Data	49
3.6.1. Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.6.2. Alat Pengumpulan Data	51
3.7. Variabel Operasional	52

3.7.1.	Variabel Independen	52
3.7.2.	Variabel Dependen	53
3.8.	Metode Penelitian	54
3.8.1.	Analisis Deskriptif	54
3.8.2.	Uji Validitas	55
3.8.3.	Uji Reliabilitas	56
3.9.	Uji Asumsi Klasik	56
3.9.1.	Uji Normalitas	57
3.9.2.	Uji Multikolinearitas	58
3.9.3.	Uji Heteroskedastisitas	58
3.10.	Uji Pengaruh	59
3.10.1.	Uji Regresi Berganda	59
3.10.2.	Uji Koefisien Determinan (R^2)	59
3.11.	Uji Hipotesis	60
3.11.1.	Uji F	61
3.11.2.	Uji T (Parsial)	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		65
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian	65
4.1.1.	Sejarah Perusahaan	65
4.1.2.	Logo Perusahaan	66
4.1.3.	Misi Dan Visi Perusahaan	67
4.1.4.	Struktur Organisasi Perusahaan	68
4.2.	Karakteristik Responden	69
4.2.1.	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
4.2.2.	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	70
4.2.3.	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	72
4.2.4.	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	73
4.3.	Deskripsi Jawaban Responden	74
4.3.1.	Variabel Motivasi	74
4.3.2.	Variabel Disiplin Kerja	76
4.3.3.	Variabel Kinerja Karyawan	78
4.4.	Analisis Data	79
4.4.1.	Uji Validitas	79
4.4.2.	Uji Reliabilitas	83
4.4.3.	Hasil Uji Asumsi Klasik	85
4.5.	Pengujian Hipotesis	90
4.5.1.	Hasil Uji T	90
4.5.2.	Hasil Uji F	91
4.5.3.	Uji R^2	91
4.5.4.	Uji Regresi Linier Berganda	92
4.6.	Pembahasan	93
4.6.1.	H_1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	93
4.6.2.	H_2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	95
4.6.3.	H_3 Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	96
4.7.	Implikasi Hasil Penelitian	98

4.7.1. Implikasi Teoritis	98
4.7.2. Implikasi Praktis	98
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	100
5.1. Simpulan.....	100
5.2. Saran	102
DAFTAR PUSTAKA	105

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka pemikiran	40
Gambar 4. 1 Alur perkembangan PT Sat Nusapersada Tbk	66
Gambar 4. 2 Logo PT Sat Nusapersada Tbk.....	67
Gambar 4. 3 Produkkeluaran dari PT Sat Nusapersada Tbk.....	68
Gambar 4. 4 Struktur organisasi PT Sat Nusapersada Tbk.....	69
Gambar 4. 5 Kuesioner responden berdasarkan jenis kelamin	70
Gambar 4. 6 Kuesioner responden berdasarkan pendidikan	71
Gambar 4. 7 Kuesioner responden berdasarkan usia	73
Gambar 4. 8 Kuesioner responden berdasarkan masa kerja	74
Gambar 4. 9 Hasil pengujian normalitas menggunakan P-Plot	86
Gambar 4. 10 Hasil pengujian Heteroskedastisitas.....	89

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Pencapaian Nilai Kinerja Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk	3
Tabel 1. 2 Data Kerusakan Material di PT Sat Nusapersada Tbk Periode April 2021-Maret 2022.....	4
Tabel 1. 3 Data Keterlambatan Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk Periode April 2021-Maret 2022.....	5
Tabel 2. 1 Rangkuman Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 3. 1 Periode penelitian pada PT Sat Nusapersada Tbk	46
Tabel 3. 2 Skor Urutan Likert	51
Tabel 3. 3 Operasional Variabel Penelitian.....	53
Tabel 3. 4 Rentang skala skor	55

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Rumus Slovin.....	48
Rumus 3. 2 Rentang Skala	55
Rumus 3. 3 Regresi Linear Berganda	59
Rumus 3. 4 Uji F.....	61
Rumus 3. 5 Uji T.....	62



Universitas Putera Batam

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan, karena mereka memegang peranan penting dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam kegiatan perusahaan. Kualitas personel merupakan masalah yang sangat penting, karena kualitas manusia dapat menunjang keberhasilan pekerjaan. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal Menurut Sari, Fadilla, dan Aravik (2022)

Perusahaan tidak dapat melakukannya sendiri tanpa tenaga manusia, walaupun perusahaan memiliki modal besar dan teknologi modern, karena tanpa dukungan manusia sebagai sumber daya, tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. Kualitas staf dapat diukur dengan efektivitas staf. Selain itu, perusahaan harus selalu berupaya meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja staf. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, memberikan kesempatan untuk pengembangan diri dan kinerja yang maksimal. Perusahaan juga harus melatih dan mengembangkan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan menurut Ratnawati, Setiawan, and Irawati 2022).

Era persaingan yang dihadapi semakin ketat sehingga berdampak pada perubahan dalam segala bidang kehidupan baik ekonomi, sosial, budaya, ilmu pengetahuan, teknologi, dan sebagainya. Perubahan di atas tentu membawa

konsekuensi pada semua bidang kehidupan lainnya, termasuk dalam manajemen sumber daya manusia di perusahaan-perusahaan pemerintah ataupun swasta. Seperti halnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia, sektor ini merupakan sektor yang sangat strategis. Sumber daya manusia terutama karyawan membutuhkan stimulus berkelanjutan agar tetap bisa menjalankan tugas-tugasnya dengan baik menurut Hasyim *et al.* (2020).

Dalam hal ini motivasi kerja sangat dibutuhkan tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan merasa antusias menyelesaikan pekerjaannya dan juga mudah putus asa apabila mengalami kegagalan. Pemimpin atau pemilik perusahaan harus peka terhadap kondisi ini karena lambat laun akan mempengaruhi seluruh kinerja organisasi sehingga tujuan-tujuan sulit dicapai. Sumber motivasi dapat diartikan sebagai suatu gairah, semangat dan kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk bekerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh orang tersebut, maka semakin baik kinerjanya, ia juga akan lebih mudah menghadapi setiap kendala yang ada menurut Caissar *et al.* (2022).

Sebaliknya saat motivasinya menurun maka ia akan kehilangan performa dan semangat untuk tetap menghasilkan nilai positif dalam pekerjaannya. Hal ini lah yang sering terjadi pada perusahaan, sering nya terjadi kegagalan pada hasil produksi yang dihasilkan oleh karyawan, karena tidak adanya motivasi yang dilakukan oleh atasan sehingga menjadi menurun kinerja karyawan secara keseluruhannya. Kinerja suatu organisasi akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawannya. Berikut ini adalah data pencapaian nilai kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk.

Tabel 1. 1 Pencapaian Nilai Kinerja Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk

No.	Periode	Pencapaian KPI Karyawan
1.	April 2021	92,45
2.	Mei 2021	90,46
3.	Juni 2021	88,84
4.	Juli 2021	89,96
5.	Agustus 2021	87,29
6.	SePTember 2021	88,04
7.	Oktober 2021	89,16
8.	November 2021	91,12
9.	Desember 2021	89,87
10.	Januari 2022	88,70
11.	Februari 2022	87,03
12.	Maret 2022	89,47

Sumber: HRD PT Sat Nusapersada Tbk, 2022

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pencapaian *Key Performance Indicator* PT Sat Nusapersada Tbk mengalami penurunan dari bulan November 2021 yang mulanya sebesar 91,12 menjadi 89,87 pada bulan Desember tahun 2021. Pada bulan berikutnya turun lagi menjadi 88,70 di bulan Januari 2022 dan Maret tahun 2022 mengalami peningkatan menjadi 89,47 kemudian, dari data yang dilampirkan dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal dan mengalami fluktuasi setiap bulannya. Faktor motivasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Minimnya pengarahan dari perusahaan yang diberikan sehingga

menyebabkan kerusakan pada material yang akan di produksi. Berikut ini terlampir data kerusakan material di PT Sat Nusapersada Tbk periode April 2021 sampai dengan Maret 2022.

Tabel 1. 2 Data Kerusakan Material di PT Sat Nusapersada Tbk Periode April 2021-Maret 2022

No.	Periode	Material Rusak
1.	April 2021	510
2.	Mei 2021	445
3.	Juni 2021	450
4.	Juli 2021	410
5.	Agustus 2021	520
6.	SePTember 2021	505
7.	Oktober 2021	580
8.	November 2021	611
9.	Desember 2021	590
10.	Januari 2022	720
11.	Februari 2022	685
12.	Maret 2022	710

Sumber: HRD PT Sat Nusapersada Tbk, 2022

Berdasarkan data kerusakan material pada tabel diatas, tren yang terjadi tidak stabil dengan kenaikan konstan terjadi dibulan Desember 2021 menuju Januari 2022 di akhir tahun yang mana dengan target produksi yang cukup tinggi sehingga tingginya kerusakan material produksi. Motivasi dalam bentuk memberikan pujian terhadap karyawan dapat membuat karyawan merasa dihargai

dan mendorong karyawan untuk bekerja semakin produktif. Selain itu, pemberian kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang, memenuhi kebutuhan-kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya pemberian pemenuhan kebutuhan bagi karyawan, terutama pada upaya memupuk motivasi kerja karyawan ke arah produktivitas yang lebih tinggi.

Permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah disiplin, yang mana sangat penting untuk mencapai kinerja perusahaan semakin maju tetapi pada PT Sat Nusapersada Tbk banyak di temukan karyawan yang sering terlambat, ijin dan alfa dalam bekerja, sehingga output yang dihasilkan menjadi rendah, sehingga dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan. Penjabaran dalam bentuk tabel guna menekankan penjelasan dan reliabilitas data yang diperoleh dari PT Sat Nusapersada Tbk sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Data Keterlambatan Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk Periode April 2021-Maret 2022

Bulan	Total Hari Kerja	Persentase Keterlambatan (%)			Total Persentase Keterlambatan
		< 15 Menit	< 30 Menit	> 30 Menit	
Apr-21	22	14,6	3,4	3,6	28
Mei-21	22	15,6	4,2	5,7	30
Jun-21	23	14,8	5,6	4,8	29
Jul-21	23	18,5	4,5	3,2	36
Ags-21	23	17,7	3,9	2,4	42
Sep-21	22	10,4	4,7	3,1	28

Tabel 1.3 Lanjutan

Okt-21	23	15,9	5,3	4,2	36
Nov-21	22	18,9	4,7	5,3	42
Des-21	23	13,6	5,4	4,2	38
Jan-22	23	15,4	4,8	3,8	29
Feb-22	20	16,3	6,3	8,6	30
Mar-22	23	15,2	4,4	7,2	32

Sumber: HRD PT Sat Nusapersada Tbk, 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan tidak cukup baik yang dapat dilihat dari persentase keterlambatan pegawai. Total persentase keterlambatan terendah yaitu pada bulan April 2021 mencapai 28 persen, sedangkan persentase tertinggi terjadi pada bulan November 2021 sebesar 42 persen. Disiplin perlu diterapkan didalam setiap perusahaan agar para karyawan mentaati peraturan atau kebijakan yang dibuat perusahaan.

Karyawan juga mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, dapat bertindak sesuai dengan norma-norma yang berlaku, dan karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang oleh karena itu dari faktor-faktor yang telah dijabarkan terdapat beberapa masalah seperti fluktuasi kinerja pegawai, kinerja pegawai yang tidak pernah mencapai nilai yang optimal, kurangnya apresiasi dan kesempatan untuk mengembangkan potensi pada pegawai dan masih tingginya persentase keterlambatan pada pegawai, hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah

dilakukan oleh Meri Indriyani (2021) oleh karena itu penulis ingin mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sat Nusapersada Tbk”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, penulis menemukan beberapa masalah diantaranya :

1. Tidak adanya dukungan dari atasan dalam bekerja yang menyebabkan motivasi karyawan rendah sehingga terjadinya penurunan kinerja karyawan.
2. Rendahnya perilaku disiplin karyawan PT Sat Nusapersada Tbk dikarenakan kurangnya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan.
3. Kinerja karyawan mengalami penurunan yang disebabkan oleh kurangnya motivasi dan disiplin kerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk.

1.3. Batasan Masalah

Peneliti menemukan beberapa pembatasan masalah, dengan maksud agar peneliti lebih fokus, maka batasan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan di PT Sat Nusapersada Tbk.
2. Responden pada penelitian ini 100 responden adalah karyawan PT Sat Nusapersada Tbk.

1.4. Perumusan Masalah

Terdapat 3 rumusan masalah yang ditemukan oleh penulis dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk?
2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk
2. Untuk menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk
3. Untuk menjelaskan pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk

1.6.1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, temuan penelitian ini dapat digunakan untuk meningkatkan pengetahuan sumber daya manusia, khususnya dalam hal motivasi dan disiplin kerja.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi PT Sat Nusapersada Tbk

Diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai sumber referensi dalam pengembangan kebijakan Sumber Daya Manusia (SDM), upaya meningkatkan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti

Sebagai tambahan referensi penelitian di bidang ilmu-ilmu ekonomi pada umumnya dan ilmu manajemen pada khususnya.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Sebagai tambahan pengetahuan, wawasan, dan masukan, khususnya bagi Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora yang ingin melakukan studi lebih lanjut.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Motivasi

2.1.1.1. Pengertian Motivasi

Menurut Hasyim *et al.* (2020) motivasi didefinisikan sebagai proses yang mengaktifkan, memelihara, dan mengarahkan perilaku individu untuk mencapai tujuan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi kebutuhan dasar, persepsi individu, dan kondisi lingkungan. Tujuan dari motivasi adalah untuk mencapai kesejahteraan subjektif dan efektivitas fungsional dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Prinsip-prinsip dari motivasi meliputi kontrol internal, kompetensi, relevansi, dan autonomi. Indikator motivasi meliputi intensitas dorongan, persistensi, orientasi tujuan yang positif, kinerja, produktivitas, komitmen, kepuasan kerja, tingkat turnover, dan tingkat absensi.

Menurut Sari *et al.* (2022) motivasi didefinisikan sebagai proses yang mengarahkan dan memelihara perilaku individu untuk mencapai tujuan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi kebutuhan, persepsi, lingkungan, serta faktor-faktor biologis dan psikologis. Tujuan dari motivasi adalah untuk mencapai kesempurnaan dalam hidup dan karier individu. Prinsip-prinsip dari motivasi meliputi kesadaran akan tujuan, dorongan untuk mencapai tujuan, serta kontrol diri dan pembelajaran. Indikator motivasi meliputi tingkat energi, fokus, dan komitmen dalam mengejar tujuan, serta tingkat kinerja dan produktivitas.

Menurut Alrawahi *et al.* (2020) motivasi didefinisikan sebagai proses yang mengarahkan perilaku individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Herzberg termasuk faktor-faktor internal seperti kepuasan kerja, kesempatan untuk pengembangan diri, dan pengakuan, serta faktor-faktor eksternal seperti kondisi kerja yang layak dan pendapatan yang memadai. Tujuan dari motivasi menurut Herzberg adalah untuk mencapai kesejahteraan subjektif dan kesempurnaan profesional. Prinsip-prinsip dari motivasi menurut Herzberg meliputi kepuasan kerja, pengembangan diri, dan pengakuan. Indikator motivasi menurut Herzberg meliputi tingkat kepuasan kerja, komitmen, dan kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, dari kajian teori di atas dapat dilihat bahwa motivasi merupakan proses yang mengarahkan dan memelihara perilaku individu untuk mencapai tujuan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi kebutuhan dasar, persepsi individu, kondisi lingkungan, serta faktor-faktor biologis dan psikologis. Tujuan dari motivasi adalah untuk mencapai kesejahteraan subjektif, efektivitas fungsional, dan kesempurnaan dalam hidup dan karier individu. Prinsip-prinsip dari motivasi meliputi kontrol internal, kompetensi, relevansi, autonomi, kesadaran akan tujuan, dorongan untuk mencapai tujuan, serta kontrol diri dan pembelajaran. Indikator motivasi meliputi intensitas dorongan, persistensi, orientasi tujuan yang positif, kinerja, produktivitas, komitmen, kepuasan kerja, tingkat turnover, tingkat absensi, tingkat energi, fokus, dan komitmen dalam mengejar tujuan.

2.1.1.2. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sachs *et al.* (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi kebutuhan dasar, persepsi individu, dan kondisi lingkungan. Kebutuhan dasar merupakan faktor yang paling fundamental yang mempengaruhi motivasi, seperti kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, kepuasan diri, dan kebutuhan akan pencapaian. Persepsi individu tentang diri sendiri dan lingkungannya juga dapat mempengaruhi motivasi, terutama dalam hal persepsi individu tentang kontrol diri, kompetensi, dan relevansi. Kondisi lingkungan yang menyediakan dukungan atau hambatan dalam mencapai tujuan juga dapat mempengaruhi motivasi.

Menurut Takrim dan Yuliawati (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi termasuk kebutuhan, persepsi, lingkungan, serta faktor-faktor biologis dan psikologis. Kebutuhan dasar seperti kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, kepuasan diri, dan kebutuhan akan pencapaian merupakan faktor yang paling fundamental dalam mempengaruhi motivasi. Persepsi individu tentang diri sendiri dan lingkungannya juga dapat mempengaruhi motivasi, terutama dalam hal persepsi individu tentang kontrol diri, kompetensi, dan relevansi. Kinerja karyawan, baik faktor fisik maupun sosial, juga dapat mempengaruhi motivasi. Faktor-faktor biologis dan psikologis seperti kondisi kesehatan dan stress juga dapat mempengaruhi motivasi.

Menurut Zhang, Jinpeng, dan Khan (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi termasuk faktor-faktor internal seperti kepuasan kerja, kesempatan untuk pengembangan diri, dan pengakuan, serta faktor-faktor eksternal seperti kondisi kerja yang layak dan pendapatan yang memadai. Faktor-

faktor internal seperti kepuasan kerja, kesempatan untuk pengembangan diri, dan pengakuan merupakan faktor yang dapat meningkatkan motivasi karyawan. Faktor-faktor eksternal seperti kondisi kerja yang layak dan pendapatan yang memadai juga dapat mempengaruhi motivasi karyawan, namun tidak sekuat faktor internal.

Secara keseluruhan, dari kajian teori di atas dapat dilihat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi kebutuhan dasar, persepsi individu, kondisi lingkungan, serta faktor-faktor biologis dan psikologis. Faktor-faktor internal seperti kepuasan kerja, kesempatan untuk pengembangan diri, dan pengakuan juga dapat mempengaruhi motivasi karyawan. Faktor-faktor eksternal seperti kondisi kerja yang layak dan pendapatan yang memadai juga dapat mempengaruhi motivasi karyawan, namun tidak sekuat faktor internal.

2.1.1.3. Tujuan Motivasi

Menurut Amabile (2019), tujuan dari motivasi adalah untuk mencapai kreativitas dan inovasi dalam pekerjaan. Tujuan ini dapat dicapai melalui peningkatan kreativitas dan inovasi karyawan dengan cara memberikan dukungan yang tepat, membuat kinerja karyawan lebih produktif, dan memberikan pengakuan atas kontribusi yang diberikan.

Menurut McClelland (2019), tujuan dari motivasi adalah untuk mencapai kesuksesan dalam hidup dan karier individu. Tujuan ini dapat dicapai melalui peningkatan kesadaran akan tujuan, dorongan untuk mencapai tujuan, dan kontrol diri dan pembelajaran.

Menurut Maslow (2019), tujuan dari motivasi adalah untuk mencapai kesejahteraan subjektif dan kesempurnaan dalam hidup. Tujuan ini dapat dicapai melalui pemenuhan kebutuhan dasar, seperti kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, kepuasan diri, dan kebutuhan akan pencapaian.

Secara keseluruhan, dari kajian teori di atas dapat dilihat bahwa tujuan motivasi dapat berbeda-beda tergantung dari pendekatan teori yang digunakan. Beberapa tujuan motivasi meliputi mencapai kreativitas dan inovasi dalam pekerjaan, mencapai kesuksesan dalam hidup dan karier individu, dan mencapai kesejahteraan subjektif dan kesempurnaan dalam hidup. Namun, perlu diingat bahwa tujuan motivasi dapat berbeda-beda tergantung dari individu dan situasi yang berbeda, serta dapat berubah seiring dengan perkembangan individu dan kinerjanya.

2.1.1.4. Prinsip Motivasi

Menurut Hackman dan Oldham (2019), prinsip-prinsip motivasi meliputi *autonomy*, *relatedness*, dan *competence*. *Autonomy* adalah kebebasan dalam mengambil keputusan dan mengontrol pekerjaan, *relatedness* adalah kebutuhan untuk merasa diakui dan dihargai oleh rekan kerja dan atasan, dan *competence* adalah kebutuhan untuk merasa memiliki kompetensi dan kemampuan yang cukup untuk melakukan pekerjaan.

Menurut Vroom (2019), prinsip-prinsip motivasi meliputi *expectancy*, *instrumentality*, dan *valence*. *Expectancy* adalah keyakinan bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik, *instrumentality* adalah keyakinan

bahwa kinerja yang baik akan menghasilkan reward yang diinginkan, dan valence adalah nilai yang diberikan pada reward yang diinginkan.

Menurut Pink (2019), prinsip-prinsip motivasi meliputi *autonomy*, *mastery*, dan *purpose*. *Autonomy* adalah kebebasan dalam mengambil keputusan dan mengontrol pekerjaan, *mastery* adalah keinginan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi, dan *purpose* adalah keinginan untuk memiliki tujuan yang lebih besar dalam hidup dan pekerjaan.

Secara keseluruhan, dari kajian teori di atas dapat dilihat bahwa prinsip-prinsip motivasi meliputi *autonomy*, *relatedness*, *competence*, *expectancy*, *instrumentality*, *valence*, *mastery*, dan *purpose*. Namun perlu diingat bahwa pemah aman tentang prinsip motivasi dapat berbeda-beda tergantung dari pendekatan teori yang digunakan. Prinsip-prinsip motivasi dapat berupa kebebasan dalam mengambil keputusan dan mengontrol pekerjaan, kebutuhan untuk merasa diakui dan dihargai oleh rekan kerja dan atasan, kebutuhan untuk merasa memiliki kompetensi dan kemampuan yang cukup untuk melakukan pekerjaan, keyakinan bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik, keyakinan bahwa kinerja yang baik akan menghasilkan reward yang diinginkan, nilai yang diberikan pada reward yang diinginkan, keinginan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi, dan keinginan untuk memiliki tujuan yang lebih besar dalam hidup dan pekerjaan. Namun, perlu diingat bahwa prinsip-prinsip motivasi dapat berbeda-beda tergantung dari situasi dan kondisi yang berbeda.

2.1.1.5. Indikator Motivasi

Menurut Sudjana (2020), indikator motivasi meliputi tingkat kepuasan kerja, tingkat komitmen organisasional, dan tingkat absensi kerja. Tingkat kepuasan kerja dapat diukur melalui skala kepuasan kerja yang dikembangkan, tingkat komitmen organisasional dapat diukur melalui skala komitmen organisasional yang dikembangkan, dan tingkat absensi kerja dapat diukur melalui jumlah hari kerja yang tidak dihadiri oleh karyawan.

Menurut Sumantri (2020), indikator motivasi meliputi tingkat kinerja, tingkat turnover, dan tingkat kepuasan kerja. Tingkat kinerja dapat diukur melalui skala kinerja yang dikembangkan, tingkat turnover dapat diukur melalui jumlah karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan, dan tingkat kepuasan kerja dapat diukur melalui skala kepuasan kinerja serta kerja yang dikembangkan.

Menurut Sarwono (2020), indikator motivasi meliputi tingkat produktivitas, tingkat kualitas kerja, dan tingkat keterlibatan kerja. Tingkat produktivitas dapat diukur melalui jumlah output yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu, tingkat kualitas kerja dapat diukur melalui skala kualitas kerja yang dikembangkan, dan tingkat keterlibatan kerja dapat diukur melalui skala keterlibatan kerja yang dikembangkan.

Secara keseluruhan, indikator motivasi yang digunakan dalam penelitian dapat berbeda-beda tergantung dari tujuan dan kondisi yang diteliti. Beberapa indikator motivasi yang dapat digunakan meliputi tingkat kepuasan kerja, tingkat

komitmen organisasional, tingkat absensi kerja, tingkat kinerja, tingkat turnover, tingkat produktivitas, tingkat kualitas kerja, dan tingkat keterlibatan kerja.

2.1.2. Displin Kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sari *et al.* (2022) indikator disiplin kerja meliputi tingkat kehadiran kerja, tingkat keterlambatan kerja, dan tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan. Tingkat kehadiran kerja dapat diukur melalui jumlah hari kerja yang dihadiri oleh karyawan, tingkat keterlambatan kerja dapat diukur melalui jumlah keterlambatan yang dilakukan oleh karyawan dalam satu bulan, dan tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan dapat diukur melalui jumlah ketidakhadiran tanpa keterangan yang dilakukan oleh karyawan dalam satu bulan.

Menurut Sumantri (2020), indikator disiplin kerja meliputi tingkat kepatuhan terhadap peraturan dan tata tertib perusahaan, tingkat kepatuhan terhadap jadwal kerja, dan tingkat kepatuhan terhadap etika kerja. Tingkat kepatuhan terhadap peraturan dan tata tertib perusahaan dapat diukur melalui skala kepatuhan yang dikembangkan, tingkat kepatuhan terhadap jadwal kerja dapat diukur melalui jumlah hari kerja yang dihadiri oleh karyawan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan, dan tingkat kepatuhan terhadap etika kerja dapat diukur melalui skala etika kerja yang dikembangkan.

Menurut Ratnawati *et al.* (2022) indikator disiplin kerja meliputi tingkat kedisiplinan dalam menjalankan tugas, tingkat kedisiplinan dalam mematuhi peraturan dan tata tertib perusahaan, dan tingkat kedisiplinan dalam bertanggung

jawab. Tingkat kedisiplinan dalam menjalankan tugas dapat diukur melalui skala kedisiplinan dalam menjalankan tugas yang dikembangkan, tingkat kedisiplinan dalam mematuhi peraturan dan tata tertib perusahaan dapat diukur melalui skala kedisiplinan dalam mematuhi peraturan yang dikembangkan, dan tingkat kedisiplinan dalam bertanggung jawab dapat diukur melalui skala kedisiplinan dalam bertanggung jawab yang dikembangkan.

Secara keseluruhan, indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian dapat berbeda-beda tergantung dari tujuan dan kondisi yang diteliti. Beberapa indikator disiplin kerja yang dapat digunakan meliputi tingkat kehadiran kerja, tingkat keterlambatan kerja, tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan, tingkat kepatuhan terhadap peraturan dan tata tertib perusahaan, tingkat kepatuhan terhadap jadwal kerja, tingkat kepatuhan terhadap etika kerja, tingkat kedisiplinan dalam menjalankan tugas, tingkat kedisiplinan dalam mematuhi peraturan dan tata tertib perusahaan, dan tingkat kedisiplinan dalam bertanggung jawab. Namun perlu diingat bahwa indikator disiplin kerja yang digunakan harus sesuai dengan tujuan dan kondisi yang diteliti.

2.1.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Effendi dan Yogie (2019) yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya adalah pemimpin, budaya organisasi, sistem reward dan punishment, dan komunikasi. Pemimpin yang baik dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan melalui pembentukan budaya kerja yang baik dan memberikan reward atau punishment yang tepat. Budaya organisasi yang kuat juga dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena karyawan akan merasa lebih terikat

dan loyal dengan organisasi. Sistem reward dan punishment yang baik dapat membantu menjaga disiplin kerja karyawan dengan memberikan insentif atau sanksi yang tepat. Komunikasi yang efektif dapat membantu menjaga disiplin kerja karyawan dengan membuat karyawan merasa dihargai dan diakui.

Menurut Hasyim *et al.* (2020) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya adalah pemimpin, budaya organisasi, iklim kerja, dan sistem pengawasan. Pemimpin yang baik dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan melalui pembentukan budaya kerja yang baik dan memberikan pengarahan yang tepat. Budaya organisasi yang kuat juga dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena karyawan akan merasa lebih terikat dan loyal dengan organisasi. Iklim kerja yang baik dapat membantu menjaga disiplin kerja karyawan dengan memberikan kinerja yang nyaman dan aman. Sistem pengawasan yang baik dapat membantu menjaga disiplin kerja karyawan dengan memberikan pengawasan yang efektif.

Menurut Takrim dan Yuliawati (2021) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya adalah sistem pengawasan, sistem reward dan punishment, budaya organisasi, dan pemimpin yang baik. Sistem pengawasan yang baik dapat membantu menjaga disiplin kerja karyawan dengan memberikan pengawasan yang efektif. Sistem reward dan punishment yang baik dapat membantu menjaga disiplin kerja karyawan dengan memberikan insentif atau sanksi yang tepat. Budaya organisasi yang kuat juga dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena karyawan akan merasa lebih terikat dan loyal dengan organisasi. Pemimpin yang baik dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan

dengan memberikan arahan yang jelas dan konsisten serta menciptakan kinerja yang maksimal. Pemimpin juga dapat menjadi teladan dalam menjaga disiplin kerja dengan memperlihatkan perilaku yang baik dan sesuai dengan peraturan dan tata tertib perusahaan. Selain itu, faktor-faktor seperti kompensasi yang adil, pelatihan dan pengembangan, serta motivasi yang tinggi juga dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

Sebagaimana dapat dilihat dari kajian teori di atas, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dapat berbeda-beda tergantung dari penelitian yang dilakukan. Namun, faktor-faktor yang umum ditemukan meliputi pemimpin, budaya organisasi, sistem reward dan punishment, sistem pengawasan, iklim kerja, kompensasi yang adil, pelatihan dan pengembangan, serta motivasi yang tinggi.

2.1.2.3. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sudjana (2020), tujuan disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja yang baik akan membantu meningkatkan kualitas produk atau jasa yang dihasilkan, meningkatkan efisiensi dalam pemakaian sumber daya, serta meningkatkan kepuasan pelanggan. Selain itu, tujuan lain dari disiplin kerja adalah untuk menjaga keamanan dan kesehatan kerja karyawan, serta meningkatkan keselamatan kerja di tempat kerja.

Menurut Sumantri (2020), tujuan disiplin kerja adalah untuk meningkatkan kualitas produk atau jasa yang dihasilkan, meningkatkan efisiensi

dalam pemakaian sumber daya, meningkatkan kepuasan pelanggan, serta menjaga keamanan dan kesehatan kerja karyawan. Selain itu, tujuan disiplin kerja juga untuk meningkatkan keselamatan kerja di tempat kerja serta meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Menurut Hasyim *et al.* (2020) tujuan disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja karyawan, menjaga keamanan dan kesehatan kerja karyawan, serta meningkatkan keselamatan kerja di tempat kerja. Selain itu, disiplin kerja juga dapat meningkatkan kualitas produk atau jasa yang dihasilkan, meningkatkan efisiensi dalam pemakaian sumber daya, serta meningkatkan kepuasan pelanggan.

Secara keseluruhan, tujuan disiplin kerja dapat berbeda-beda tergantung dari penelitian yang dilakukan. Namun, tujuan yang umum ditemukan meliputi meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja karyawan, menjaga keamanan dan kesehatan kerja karyawan, meningkatkan keselamatan kerja di tempat kerja, meningkatkan kualitas produk atau jasa yang dihasilkan, meningkatkan efisiensi dalam pemakaian sumber daya, serta meningkatkan kepuasan pelanggan. Namun perlu diingat bahwa tujuan disiplin kerja dapat berbeda-beda tergantung dari kondisi dan tujuan penelitian.

2.1.2.4. Prinsip Disiplin Kerja

Menurut Sudjana (2020), prinsip-prinsip dalam disiplin kerja adalah kewajiban, tanggung jawab, komitmen, dan profesionalisme. Kewajiban merupakan suatu hal yang harus dilakukan oleh karyawan sesuai dengan peraturan dan tata tertib perusahaan. Tanggung jawab adalah suatu hal yang harus dilakukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Komitmen adalah suatu hal

yang harus dilakukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan sepenuh hati. Profesionalisme adalah suatu hal yang harus dilakukan oleh karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja dan meningkatkan kepuasan pelanggan.

Menurut Sumantri (2020), prinsip-prinsip dalam disiplin kerja adalah kewajiban, tanggung jawab, komitmen, dan etika kerja. Kewajiban merupakan suatu hal yang harus dilakukan oleh karyawan sesuai dengan peraturan dan tata tertib perusahaan. Tanggung jawab adalah suatu hal yang harus dilakukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Komitmen adalah suatu hal yang harus dilakukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan sepenuh hati. Etika kerja adalah suatu hal yang harus dilakukan oleh karyawan untuk menmenjaga kode etik kerja dan melakukan tugas dengan integritas. Menurut Effendi dan Yogie (2019) prinsip-prinsip dalam disiplin kerja adalah kepatuhan, kedisiplinan, dan ketaatan. Kepatuhan adalah suatu hal yang harus dilakukan oleh karyawan untuk mematuhi peraturan dan tata tertib perusahaan. Kedisiplinan adalah suatu hal yang harus dilakukan oleh karyawan untuk menjaga konsistensi dalam melakukan tugas. Ketaatan adalah suatu hal yang harus dilakukan oleh karyawan untuk taat pada aturan dan perintah yang diberikan.

Secara keseluruhan, prinsip-prinsip dalam disiplin kerja dapat berbeda-beda tergantung dari penelitian yang dilakukan. Namun, prinsip-prinsip yang umum ditemukan meliputi kewajiban, tanggung jawab, komitmen, profesionalisme, etika kerja, kepatuhan, kedisiplinan, dan ketaatan. Namun perlu

diingat bahwa prinsip-prinsip dalam disiplin kerja dapat berbeda-beda tergantung dari kondisi dan tujuan penelitian.

2.1.2.5. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sudjana (2020), indikator disiplin kerja meliputi kehadiran kerja, kedisiplinan, dan ketaatan. Kehadiran kerja adalah suatu hal yang digunakan untuk mengukur tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja. Kedisiplinan adalah suatu hal yang digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi karyawan dalam melakukan tugas. Ketaatan adalah suatu hal yang digunakan untuk mengukur tingkat ketaatan karyawan pada aturan dan perintah yang diberikan.

Menurut Sumantri (2020), indikator disiplin kerja meliputi kehadiran kerja, kedisiplinan, ketaatan, dan kualitas kerja. Kehadiran kerja adalah suatu hal yang digunakan untuk mengukur tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja. Kedisiplinan adalah suatu hal yang digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi karyawan dalam melakukan tugas. Ketaatan adalah suatu hal yang digunakan untuk mengukur tingkat ketaatan karyawan pada aturan dan perintah yang diberikan. Kualitas kerja adalah suatu hal yang digunakan untuk mengukur tingkat kualitas kerja karyawan.

Menurut Sarwono (2020), indikator disiplin kerja meliputi kehadiran kerja, kedisiplinan, ketaatan, dan kualitas kerja. Kehadiran kerja adalah suatu hal yang digunakan untuk mengukur tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja. Kedisiplinan adalah suatu hal yang digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi

karyawan dalam melakukan tugas. Ketaatan adalah suatu hal yang digunakan untuk mengukur tingkat ketaatan karyawan pada aturan dan perintah yang diberikan. Kualitas kerja adalah suatu hal yang digunakan untuk mengukur tingkat kualitas kerja karyawan.

Secara keseluruhan, indikator disiplin kerja dapat berbeda-beda tergantung dari penelitian yang dilakukan. Namun, indikator yang umum ditemukan meliputi kehadiran kerja, kedisiplinan, ketaatan dan kualitas kerja. Indikator-indikator ini digunakan untuk mengukur tingkat disiplin kerja karyawan dalam melakukan tugas dan mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sudjana (2020), kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator seperti produktivitas, kualitas, kepuasan kerja, dan tingkat turnover. Produktivitas adalah suatu hal yang digunakan untuk mengukur jumlah output yang dihasilkan oleh karyawan dibandingkan dengan input yang diberikan. Kualitas adalah suatu hal yang digunakan untuk mengukur tingkat kualitas output yang dihasilkan oleh karyawan. Kepuasan kerja adalah suatu hal yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan terhadap pekerjaannya. Tingkat turnover adalah suatu hal yang digunakan untuk mengukur tingkat tingkat keluar masuknya karyawan dari perusahaan.

Menurut Sumantri (2020), kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator seperti efisiensi, efektivitas, kepuasan kerja, dan tingkat

turnover. Efisiensi adalah suatu hal yang digunakan untuk mengukur tingkat efisiensi dalam menggunakan sumber daya yang tersedia. Efektivitas adalah suatu hal yang digunakan untuk mengukur tingkat efektivitas dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja adalah suatu hal yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan terhadap pekerjaannya. Tingkat turnover adalah suatu hal yang digunakan untuk mengukur tingkat keluar masuknya karyawan dari perusahaan.

Menurut Sarwono (2020), kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator seperti kualitas kerja, efisiensi, efektivitas, kepuasan kerja, dan loyalitas. Kualitas kerja adalah suatu hal yang digunakan untuk mengukur tingkat kualitas kerja yang dilakukan oleh karyawan. Efisiensi adalah suatu hal yang digunakan untuk mengukur tingkat efisiensi dalam menggunakan sumber daya yang tersedia. Efektivitas adalah suatu hal yang digunakan untuk mengukur tingkat efektivitas dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja adalah suatu hal yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan terhadap pekerjaannya. Loyalitas adalah suatu hal yang digunakan untuk mengukur tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Secara umum, kinerja karyawan dapat diukur melalui berbagai indikator yang berbeda-beda, seperti produktivitas, kualitas kerja, efisiensi, efektivitas, kepuasan kerja, dan turnover. Beberapa penelitian mungkin juga menambahkan indikator lain seperti loyalitas, komitmen, atau absensi kerja dalam mengukur kinerja karyawan.

2.1.3.2. Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Sudjana (2020), penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan dengan beberapa metode seperti *self-evaluation*, *peer evaluation*, dan *evaluation* oleh atasan. *Self-evaluation* adalah suatu metode yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan melalui evaluasi diri. *Peer evaluation* adalah suatu metode yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan melalui evaluasi dari rekan kerja. *Evaluation* oleh atasan adalah suatu metode yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan melalui evaluasi dari atasan.

Menurut Sumantri (2020), penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan dengan beberapa metode seperti *appraisal*, *360-degree feedback*, dan *assessment center*. *Appraisal* adalah suatu metode yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan melalui evaluasi dari atasan. *360-degree feedback* adalah suatu metode yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan melalui evaluasi dari atasan, rekan kerja, dan bawahan. *Assessment center* adalah suatu metode yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan melalui evaluasi dari beberapa aspek seperti kemampuan teknis, kemampuan interpersonal, dan potensi.

Menurut Sarwono (2020), penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan dengan beberapa metode seperti *observasi*, *wawancara*, dan *tes*. *Observasi* adalah suatu metode yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan melalui pengamatan langsung. *Wawancara* adalah suatu metode yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan melalui interaksi dengan atasan. *Tes* adalah suatu metode yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan melalui evaluasi dari beberapa aspek seperti kemampuan teknis, kemampuan interpersonal, dan potensi.

Secara umum, penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan dengan berbagai metode, seperti *self-evaluation*, *peer evaluation*, *evaluation* oleh atasan, appraisal, 360-degree feedback, assessment center, observasi, wawancara, dan tes. Namun, metode yang digunakan dapat berbeda-beda tergantung dari kondisi dan tujuan penelitian. Beberapa metode mungkin juga lebih cocok untuk digunakan dalam kondisi tertentu, seperti *360-degree feedback* yang lebih cocok digunakan dalam kondisi dimana karyawan bekerja dalam tim.

2.1.3.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Sudjana (2021), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi motivasi, kepuasan kerja, kompetensi, dan komitmen. Motivasi adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui peningkatan semangat kerja. Kepuasan kerja adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui peningkatan kualitas kerja. Kompetensi adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui peningkatan kemampuan kerja. Komitmen adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui peningkatan loyalitas kerja.

Menurut Sumantri (2021), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi faktor individu, faktor organisasi, dan faktor lingkungan. Faktor individu meliputi motivasi, kepuasan kerja, kompetensi, dan komitmen. Faktor organisasi meliputi struktur organisasi, kultur organisasi, sistem pengelolaan, dan

komunikasi. Faktor lingkungan meliputi faktor ekonomi, faktor sosial, faktor teknologi, dan faktor politik.

Menurut Caissar *et al.* (2022). faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi faktor individu, faktor organisasi, dan faktor lingkungan. Faktor individu meliputi motivasi, kepuasan kerja, kompetensi, dan komitmen. Faktor organisasi meliputi struktur organisasi, kultur organisasi, sistem pengelolaan, dan komunikasi. Faktor lingkungan meliputi faktor ekonomi, faktor sosial, faktor teknologi, dan faktor politik.

Secara umum, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi faktor internal seperti motivasi, kepuasan kerja, kompetensi, dan komitmen; faktor eksternal seperti faktor organisasi seperti struktur organisasi, kultur organisasi, sistem pengelolaan, dan komunikasi dan faktor lingkungan seperti faktor ekonomi, faktor sosial, faktor teknologi, dan faktor politik.

2.1.3.4. Aspek Kinerja Karyawan

Menurut Sudjana (2020), aspek kinerja karyawan meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi jumlah produksi, jumlah pelanggan, dan jumlah penjualan. Aspek kualitatif meliputi kualitas produk, kepuasan pelanggan, dan kualitas layanan. Aspek kinerja karyawan harus dilihat dari kedua aspek tersebut, karena kinerja karyawan yang baik ditentukan oleh kombinasi kuantitatif dan kualitatif.

Menurut Sumantri (2020), aspek kinerja karyawan meliputi aspek kualitas kerja, aspek kuantitas kerja, dan aspek efisiensi kerja. Aspek kualitas

kerja meliputi kualitas produk, kualitas layanan, dan kualitas proses. Aspek kuantitas kerja meliputi jumlah produksi, jumlah pelanggan, dan jumlah penjualan. Aspek efisiensi kerja meliputi waktu kerja, biaya kerja, dan tingkat kerusakan.

Menurut Sarwono (2020), aspek kinerja karyawan meliputi aspek produktivitas, aspek kualitas, dan aspek efisiensi. Aspek produktivitas meliputi jumlah produksi, jumlah pelanggan, dan jumlah penjualan. Aspek kualitas meliputi kualitas produk, kualitas layanan, dan kualitas proses. Aspek efisiensi meliputi waktu kerja, biaya kerja, dan tingkat kerusakan.

Secara khusus, aspek produktivitas sangat penting dalam kondisi dimana perusahaan bergantung pada volume produksi yang tinggi untuk mencapai tujuan keuntungan. Aspek kualitas kerja sangat penting dalam kondisi dimana perusahaan menyediakan produk atau layanan yang berkualitas tinggi untuk meningkatkan kepuasan pelanggan dan mempertahankan reputasi perusahaan. Aspek efisiensi kerja sangat penting dalam kondisi dimana perusahaan harus menekan biaya produksi untuk meningkatkan margin keuntungan. Namun, dalam kondisi tertentu, aspek-aspek ini mungkin saling terkait dan saling mempengaruhi.

2.1.3.5. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Rianto (2020), indikator kinerja karyawan meliputi tiga hal yaitu output, outcome dan impact. Output merupakan hasil yang dicapai dari aktivitas kerja, outcome merupakan hasil yang diharapkan dari aktivitas kerja, sedangkan impact merupakan dampak dari aktivitas kerja terhadap perusahaan.

Indikator kinerja karyawan harus diukur dari ketiga aspek tersebut agar dapat mengetahui seberapa baik kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Haryanto (2020), indikator kinerja karyawan meliputi indikator kinerja individu, indikator kinerja kelompok, dan indikator kinerja perusahaan. Indikator kinerja individu meliputi jumlah produksi, jumlah pelanggan, dan jumlah penjualan. Indikator kinerja kelompok meliputi kualitas produk, kualitas layanan, dan kualitas proses. Indikator kinerja perusahaan meliputi pendapatan, laba, dan efisiensi.

Menurut Sutanto (2020), indikator kinerja karyawan meliputi indikator kualitas kerja, indikator kuantitas kerja, dan indikator efisiensi kerja. Indikator kualitas kerja meliputi kualitas produk, kualitas layanan, dan kualitas proses. Indikator kuantitas kerja meliputi jumlah produksi, jumlah pelanggan, dan jumlah penjualan. Indikator efisiensi kerja meliputi waktu kerja, biaya kerja, dan tingkat kerusakan.

Kinerja karyawan harus diukur dengan tepat dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Hal ini penting untuk menentukan seberapa baik kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, indikator kinerja karyawan juga harus ditentukan dengan sesuai dengan bidang kerja masing-masing karyawan, sehingga akan lebih adil dalam mengevaluasi kinerja karyawan. Selain itu, perlu diingat bahwa indikator kinerja karyawan harus diukur secara periodik dan dianalisis untuk mengetahui tren dan perkembangan kinerja karyawan. Hal ini akan memungkinkan perusahaan untuk menentukan arahan dan tindakan yang perlu diambil untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Fungsi dari penelitian terdahulu tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan sekaligus mencapai tujuan perusahaan. Penelitian terdahulu ini dapat digunakan sebagai acuan bagi perusahaan dalam meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan yang dapat menjadi bahan referensi bagi perusahaan dalam menentukan strategi untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan. Adapun penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini dijabarkan dalam bentuk tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Rangkuman Penelitian Terdahulu

No.	Nama Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
-----	---------------------------	------------------	-----------------	------------------

1	Caissar Chrisvan, Hardiyana Aan, Nurhadian Adhie Fasha, Kadir (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<i>Path Analysis, R²</i>	Dari Hasil Analisis Yang Telah Dilakukan, Dapat Disimpulkan Bahwa Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Berada Pada Kategori Cukup Baik, Tingkat Disiplin Kerja Juga Berada Pada Kategori Cukup Baik, Dan Tingkat Kinerja Karyawan Juga Berada Pada Kategori Cukup Baik. Dari Analisis Juga Dapat Diketahui Bahwa Motivasi Kerja Memiliki Pengaruh Kedua Terkuat Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pengaruh Sebesar 29%, Sedangkan Disiplin Kerja Memiliki Pengaruh Yang Paling Dominan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pengaruh Sebesar 43,8%.
---	--	---	---	---

Tabel 2. 1 Lanjutan

2	Kusumawa ti Iko, Fauzi Achmad, Amini Mukti (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkat	Kajian Pustaka, Kuantitatif, <i>ConcePT ual Framewo rk</i>	Berdasarkan Hasil Analisis Dan Teori Yang Ada, Dapat Disarankan Hipotesis Untuk Riset Selanjutnya Yaitu Bahwa Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Pendidikan Dan Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Dari Kesimpulan Yang Diperoleh, Dapat
---	---	--	---	--

		kan Kinerja Karyawan Di Era New Normal Masa Pandemi Covid-19		Disarankan Bahwa Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan, Peran Pimpinan Sangat Penting Dalam Memotivasi Karyawan. Namun, Hasil Analisis Menunjukkan Bahwa Pengaruh Motivasi Tidak Memiliki Pengaruh Signifikan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.
3	Wilson, 2020.	Analisis Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap	Uji T	Hasil Analisis Deskriptif Untuk Variabel Kepemimpinan Visioner, Variabel Budaya Organisasi, Variabel Lingkungan Kerja, Dan Variabel Kinerja Karyawan Berada Dalam Kategori Baik, Pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan. Berdasarkan Analisis

Tabel 2. 1 Lanjutan

		Kinerja Karyawan PT. Pundi Mas Berjaya Medan		
4	Purbawi, 2022.	Pengaruh Disiplin	Analisis Linear	Berdasarkan Hasil Uji F Antara Variabel Disiplin Kerja Dan

		Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rubber Process Pada PT Tabad Industri Kota Tangerang Selatan	Berganda	Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Diperoleh Hasil F Hitung Lebih Besar Dari F Tabel Yaitu $25,114 > 3,11$ Dengan Taraf Signifikan $0,000 < 0,050$, Artinya Disiplin Kerja Dan Kompensasi Secara Simultan Mempunyai Pengaruh Yang Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
5	Sri Indah, 2019.	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan	Analisis Regresi Berganda, Uji T	Disiplin Kerja Memberi Pengaruh Positif Dan Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, Sedangkan Pengaruh Lingkungan

Tabel 2. 1 Lanjutan

		Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kereta Api Indonesia	(Parsial) Dan Uji F (Simultan)	Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Didapat Kesimpulan Bahwa Lingkungan Kerja Mempunyai Pengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
--	--	---	--------------------------------	--

		(Persero)		
6	Servina, 2021	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pengolaha n Ptpn Iii Rantaupra pat	Uji T dan F.	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung yang diperoleh sebesar 7,832 yang lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,980 dan nilai sig 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. 1 Lanjutan

7	Agustriani Ririn, Ratnasari Sri Langgeng, Zamora Ramon,	Engaruh Disiplin Kerja, Komunika si, Motivasi Kerja, Dan	Uji Validitas, Reliabilit as, Normalit as, Multikoli	Berdasarkan Hasil Penelitian Yang Telah Dilakukan, Dapat Disimpulkan Bahwa Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bahtera
---	---	--	--	---

	2022	Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	linearitas, Heteroskedastisitas, Regresi Linear Berganda, Uji T Dan F	Bahari Shipyard. Peneliti Menemukan Bahwa Ketiga Faktor Tersebut Memiliki Pengaruh Yang Positif Dan Signifikan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Tersebut. Selain Itu, Ketiga Faktor Tersebut Juga Diperoleh Hasil Bahwa Ketiga Faktor Tersebut Berpengaruh Secara Bersama-Sama Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Bahtera Bahari Shipyard.
--	------	--	---	---

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Penelitian berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Komunikasi Dan Terhadap Kinerja Karyawan” yang ditulis oleh Agustriani, Ratnasari, and Zamora (2022) guna mengetahui pengaruh komunikasi, disiplin, lingkungan dan motivasi kerja terhadap para karyawan dari PT Bahtera Bahari Shipyard. Adapun jenis dari penelitian ini didapatkan dari hasil data kuantitatif deskriptif menggunakan perolehan data dari kuesioner, penggunaan rumusa merupakan suatu kewajiban dalam pengambilan sampel yang didapatkan hasil bahwasannya disiplin kerja mempengaruhi tingkat kepositifan terhadap kinerja karyawan dan juga motivasi dalam bekerja sangat berpengaruh dalam tingkat kinerja karyawan pada PT Bahtera Bahari Shipyard.

Penelitian selanjutnya merupakan penelitian kualitatif yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja, Motivasi, komunikasi Dan Pada

Kinerja Karyawan” Agustriani *et al.* (2022) Adapun perangkat lunak yang digunakan dalam penelitian ini ialah SPSS versi 16 dalam pengambilan sampel menggunakan 56 orang melalui penarikan sampel menggunakan kuesioner, uji yang dikerjakan dalam penelitian ini berupa validitas korelasi dan koefisien determinasi, koefisien korelasi, uji reliabilitas dan perhitungan korelasi berdasarkan persamaan regresi. Hasil dari penelitian ini mendapatkan kesimpulan bahwasannya disiplin dalam bekerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru SMP N 258 Jakarta Timur.

Penelitian lainnya yang akan dijadikan sebagai komparasi atas penelitian ini berupa: Yulianti (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nurhayati (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa di Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil kajian penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh para peneliti, dapat diketahui bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Yulianti (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Semarang. Penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati (2019) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan

jasa di Jakarta. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Sudarmanto (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan BUMN di Surabaya. Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2019) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan retail di Bandung.

2.3. Kerangka Pemikiran

2.3.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

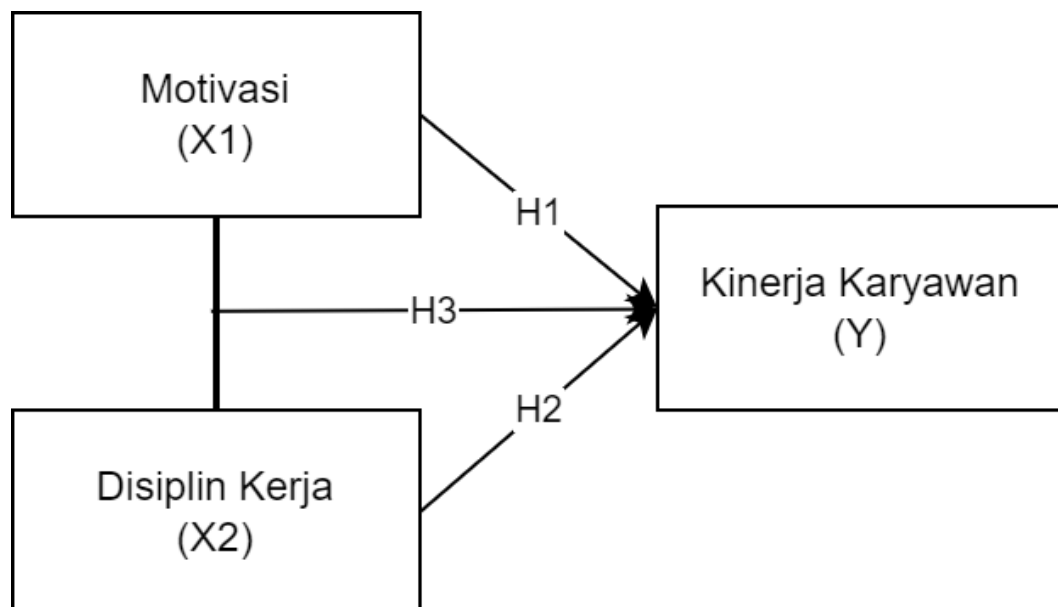
Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan, karena motivasi yang mendorong seseorang untuk bekerja. Dengan adanya motivasi, karyawan akan bekerja dengan maksimal sehingga bisa memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan. Tingginya motivasi yang diterima oleh setiap karyawan sesuai dengan harapan maka karyawan akan merasa puas dan akan berdampak pada peningkatan kinerja menurut Kusumawati (2020).

2.3.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, karena Disiplin kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan karyawan untuk mematuhi peraturan. Disiplin kerja sangat penting karena bisa membantu keberhasilan perusahaan, bisa berupa dengan kebersihan ataupun ketepatan waktu dalam bekerja. Dengan disiplin kerja yang cukup, maka karyawan akan lebih teratur dalam bekerja. Disiplin kerja sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan oleh Purbawi (2022).

2.3.3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dan Disiplin kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan dikarenakan karyawan akan bekerja dengan baik apabila memiliki motivasi yang jelas, disiplin kerja yang baik. Peningkatan kinerja dapat dicapai dengan meningkatkan motivasi, dan disiplin kerja yang sesuai dengan peraturan yang di keluarkan perusahaan menurut Servina (2021)



Gambar 2. 1 Kerangka pemikiran

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan kajian teori yang telah dijelaskan, maka hipotesis penelitian ini bisa dirumuskan sebagai berikut:

- H₁ : Variabel Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Satnusa Persada Tbk.
- H₂ : Variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Satnusa Persada Tbk.
- H₃ : Variabel Motivasi dan Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Satnusa Persada Tbk.



Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan cara mengumpulkan data yang dapat diukur secara numerik dan dianalisis dengan menggunakan statistik. Dalam penelitian ini, data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT Sat Nusapersada Tbk. Kuesioner tersebut digunakan untuk mengumpulkan data mengenai motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Dengan menggunakan metode kuesioner, peneliti dapat mendapatkan data yang cepat, efisien dan dapat diukur secara numerik. Data yang diperoleh dari kuesioner akan dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk.

3.2. Sifat Penelitian

Penelitian kuantitatif ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sat Nusapersada Tbk. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Kuesioner yang digunakan berisi pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Data yang diperoleh dari kuesioner akan dianalisis menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan analisis regresi.

Dalam penelitian ini, peneliti akan menguji hipotesis bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Sat Nusapersada Tbk. Melalui analisis data yang dilakukan, diharapkan dapat diketahui sejauh mana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sat Nusapersada Tbk dan dapat memberikan masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3.3. Lokasi Dan Periode Penelitian

3.3.1. Lokasi Penelitian

PT Sat Nusapersada Tbk adalah sebuah perusahaan manufaktur yang berlokasi di Jl. Pelita VI No.99, Kp. Pelita, Kec. Lubuk Baja, Kota Batam, Kepulauan Riau, dengan kodepos 29443. Kota Batam adalah sebuah kota yang berlokasi di provinsi Kepulauan Riau, Indonesia. Kota ini terletak di sebelah utara pulau Sumatra dan berbatasan dengan Selat Singapura di sebelah utara. Kota Batam merupakan kota industri yang penting di Indonesia dan dikenal sebagai salah satu sentra industri manufaktur dan jasa di kawasan ASEAN.

Lokasi PT Sat Nusapersada Tbk yang berada di Jl. Pelita VI No.99, Kp. Pelita, Kec. Lubuk Baja, Kota Batam, Kepulauan Riau, kodepos 29443, merupakan lokasi yang ideal untuk perusahaan manufaktur karena akses yang baik ke fasilitas umum dan jalur transportasi, serta letaknya yang dekat dengan sentra industri dan perdagangan di kota Batam. Selain itu, Kecamatan Lubuk Baja juga merupakan salah satu kecamatan yang memiliki tingkat pengembangan yang

tinggi dan memiliki banyak perusahaan manufaktur yang beroperasi di bidang yang berbeda.

3.3.2. Periode Penelitian

Dalam melakukan periode penelitian, peneliti perlu menentukan judul yang sesuai untuk penelitian ini dapat mencakup "Pengaruh Motivasi Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sat Nusapersada Tbk", setelah itu peneliti mencari data pendukung: Setelah judul ditentukan, langkah selanjutnya adalah mencari data pendukung yang relevan dengan judul penelitian. Data pendukung dapat diperoleh melalui berbagai sumber seperti laporan keuangan perusahaan, laporan tahunan, catatan kinerja karyawan, dan lain-lain.

Selanjutnya dalam penyusunan: Setelah data pendukung diperoleh, langkah selanjutnya adalah menyusun proposal penelitian yang mencakup latar belakang, tujuan, metodologi, dan jadwal penelitian. Kuesioner: Setelah proposal disetujui, langkah selanjutnya adalah menyusun kuesioner yang akan digunakan untuk mengumpulkan data primer dari karyawan PT Sat Nusapersada Tbk. Kuesioner harus disusun dengan baik agar dapat mengumpulkan data yang valid dan relevan dengan penelitian.

Pengolahan data Setelah data dikumpulkan, langkah selanjutnya adalah mengolah data yang didapatkan melalui kuesioner. Pengolahan data dapat dilakukan dengan menggunakan software statistik seperti SPSS atau Excel untuk menganalisis data dan menemukan hubungan antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk. Menyusun skripsi: Setelah

data diolah, langkah selanjutnya adalah menyusun skripsi yang mencakup hasil penelitian, kesimpulan, dan saran. Skripsi harus ditulis dengan baik dan menyajikan hasil penelitian secara jelas dan terperinci.

Secara keseluruhan, periode penelitian PT Sat Nusapersada Tbk pada bulan Maret hingga Agustus 2022 meliputi beberapa tahap penting seperti menentukan judul, mencari data pendukung, penyusunan, kuesioner, pengolahan data, dan menyusun skripsi. Tahap-tahap ini harus dilakukan dengan baik agar dapat menghasilkan penelitian yang valid dan berkualitas.

Tabel 3. 1 Periode penelitian pada PT Sat Nusapersada Tbk

Agenda Kegiatan	Waktu Kegiatan																							
	Maret			April			Mei			Juni			Juli			Agustus								
Pengajuan Judul Penelitian	■	■	■																					
Penyusunan Bab 1		■	■	■	■																			
Penyusunan Bab 2				■	■	■	■																	
Penyusunan Bab 3							■	■																
									■	■														
Penyusunan Bab 4									■	■														
Penyusunan Bab 5											■	■	■											
Kuesioner													■	■										
Penyebaran Kuesioner																	■	■						

Tabel 3. 1 Lanjutan

$$n = \frac{N}{1 + N \times (e)^2}$$

Rumus 3. 1 Rumus Slovin

Sumber: (Slamet & Hatmawan, 2020: 12)

Di mana n adalah jumlah sampel yang diperlukan, N adalah jumlah populasi, dan e adalah tingkat kepercayaan yang diinginkan. Jika diterapkan dalam penelitian tentang motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk, jika populasi yang ada sebanyak 134 karyawan, dan tingkat kepercayaan yang diinginkan sebesar 95%, maka jumlah sampel yang diperlukan adalah sekitar $134 / (1 + 134(0.05)^2) = 134 / (1 + 134(0.0025)) = 134 / 1.07125 = 100$. Jadi, dalam penelitian ini, jumlah sampel yang diperlukan adalah sekitar 100 karyawan dari PT Sat Nusapersada Tbk.

Setelah dihitung menggunakan rumus Slovin, jumlah sampel yang diperlukan sebanyak 100 karyawan dari PT Sat Nusapersada Tbk. Dalam mengambil sampel, penting untuk diperhatikan bahwa sampel harus mewakili seluruh populasi yang ada dan diambil secara acak untuk menghindari bias. Cara yang dapat digunakan dalam mengambil sampel adalah dengan teknik random sampling, yaitu dengan mengambil sampel secara acak dari populasi yang ada. Setelah sampel diambil, data yang diperoleh dari sampel tersebut digunakan untuk menarik kesimpulan tentang populasi yang ada.

3.5. Sumber Data

3.5.1. Data Primer

Dalam penelitian ini, data primer yang diperoleh oleh penulis adalah melalui kuesioner atau daftar pertanyaan yang diberikan kepada karyawan PT Sat Nusapersada Tbk. Kuesioner tersebut dibagi menjadi pernyataan yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Sementara itu, data sekunder yang diperoleh berasal dari karyawan produksi PT Sat Nusapersada Tbk dengan menyebarkan kuesioner sebagai metode pengumpulan data, dimana responden diberi pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab.

3.5.2. Data Sekunder

Selain itu, data sekunder juga dapat diperoleh dari sumber-sumber lain seperti laporan keuangan perusahaan, laporan tahunan, catatan kinerja karyawan, dan lain-lain. Laporan keuangan perusahaan dapat memberikan informasi tentang kinerja finansial perusahaan, sementara laporan tahunan dapat memberikan gambaran tentang kinerja perusahaan dari tahun ke tahun menurut Ratnawati *et al.* (2022). Catatan kinerja karyawan dapat memberikan informasi tentang kinerja individu karyawan dan bagaimana hal itu berhubungan dengan motivasi dan disiplin kerja.

3.6. Metode Pengumpulan Data

3.6.1. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti akan mengumpulkan data melalui kuesioner yang diberikan kepada responden dari PT Sat Nusa Persada Tbk. Data yang

diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan statistik inferensial dan diinterpretasikan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Penelitian ini akan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang menyangkut motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan PT Sat Nusa Persada Tbk, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Terdapat tiga macam teknik metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Kuesioner

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengamati perilaku karyawan dan menilai tingkat disiplin kerja dan motivasi karyawan secara langsung. Dalam penelitian pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk, observasi digunakan untuk mengumpulkan data primer yang valid dan objektif.

Observasi dilakukan dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada karyawan PT Sat Nusapersada Tbk yang dipilih secara acak dengan cara random sampling. Dalam hal ini, penulis akan mengamati perilaku karyawan dalam menjalankan tugasnya dan menilai tingkat disiplin kerja dan motivasi karyawan.

3.6.2. Alat Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan sebagai teknik pengumpulan data yang dianalisis dengan menggunakan aplikasi SPSS 26. Setiap jawaban diberikan skor berdasarkan skala Likert. Skala Likert adalah metode pengukuran yang didasarkan pada perhitungan jawaban responden terhadap pernyataan yang berkaitan dengan indikator kunci suatu variabel. Skala Likert sering digunakan dalam penelitian moral, sikap, dan masalah psikologis. Tabel di bawah ini menunjukkan skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3. 2 Skor Urutan *Likert*

Pernyataan	Skor Positif
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Pemilihan PT Sat Nusa Persada Tbk sebagai subjek penelitian dilakukan karena perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri manufaktur yang sudah cukup lama beroperasi di Indonesia. Karyawan merupakan faktor penting dalam perusahaan, karena mereka yang akan menjalankan aktivitas produksi dan operasional perusahaan.

Variabel adalah faktor yang diukur dan dianalisis dalam penelitian untuk mengetahui hubungan atau pengaruhnya terhadap fenomena yang diteliti.

Operasionalisasi adalah proses meredefinisi atau mengukur suatu variabel secara spesifik dan konkret agar dapat diukur dengan tepat. Dalam penelitian tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk, motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) merupakan variabel bebas yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Variabel bebas adalah faktor yang diuji pengaruhnya terhadap variabel terikat.

3.7. Variabel Operasional

Proses pengukuran variabel spesifik dan konkret yang digunakan dalam penelitian ini mencakup dua variabel dependen, yaitu variabel bebas (X) dan variabel independen (Y). Agar hasil penelitian akurat, definisi operasional dari setiap variabel harus ditentukan dengan jelas dan pasti menurut Sugiyono (2019).

3.7.1. Variabel Independen

Variabel yang diukur sebagai hasil dari pengaruh variabel independen disebut sebagai variabel kriteria atau variabel reaksi. Variabel ini menunjukkan perubahan yang terjadi sebagai akibat dari variabel independen. Dalam penelitian ini, variabel kriteria adalah kinerja karyawan dan indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja tersebut.

3.7.2. Variabel Dependen

Tabel 3. 3 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Motivasi (X ₁)	Aturan nilai dan sikap yang mempengaruhi tiap individu untuk mencapai tujuan yang berasal dari dirinya. (Wulandari 2021)	1. Prestasi kerja 2. Peluang untuk maju 3. Pengakuan atas performa 4. Pekerjaan yang menantang 5. Tanggung jawab	Likert
Disiplin Kerja (X ₂)	Aturan sikap guna menghormati, menghargai, taat serta patuh baik tertulis maupun tidak apabila aturan tersebut dilanggar maka akan menerima sanksi yang diberikan. (Christalisana 2018)	1. Sanksi hukuman 2. Ketegasan 3. Keadilan 4. Balas jasa 5. Tujuan kejelasan	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan suatu ukuran hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. (Sihotang, 2019)	1. Kualitas 2. Ketepatan waktu 3. Produktivitas 4. Keselamatan 5. Efektif	Likert

Sumber: Data diolah penulis, 2022

3.8. Metode Penelitian

Proses analisis data adalah tahap setelah pengumpulan data selesai dilakukan. Proses ini meliputi pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, pengaturan data menurut variabel dari semua responden, presentasi data setiap variabel yang diteliti, perhitungan untuk menjawab permasalahan yang diajukan, serta perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Untuk mencapai kesimpulan yang masuk akal, sebagai peneliti harus lebih berhati-hati dalam menentukan pendekatan statistik yang terkait dengan analisis data. Analisis data dibagi menjadi dua jenis yaitu analisis kuantitatif dan analisis kualitatif. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis kuantitatif, yang juga dikenal sebagai analisis statistik.

3.8.1. Analisis Deskriptif

Analisis statistik inferensial adalah strategi untuk mengambil kesimpulan dari data yang diambil dari sebagian dari populasi. Ini memungkinkan peneliti untuk mengambil kesimpulan tentang populasi berdasarkan sampel yang diambil. Dalam penelitian ini, analisis statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan menggunakan teknik seperti uji t, uji F dan analisis regresi. Ini memungkinkan peneliti untuk mengambil kesimpulan tentang hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam populasi karyawan PT Sat Nusapersada Tbk.

Rumus yang digunakan untuk menghitung rentang skala dengan skala *likert* yang memiliki skor minimum 1 dan maksimal 5, adalah:

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

Rumus 3. 2 Rentang Skala

Sumber: (Slamet & Hatmawan, 2020: 54)

Keterangan:

RS = Rentang Skala

n = Keseluruhan sampel

m = Total pilihan respon setiap item

$$RS = \frac{100(5-1)}{5} = \frac{400}{5} = 80$$

Tabel 3. 4 Rentang skala skor

No.	Pernyataan	Skor Positif
1	100 – 180	Sangat Tidak Setuju
2	181 – 262	Tidak Setuju
3	263 – 344	Kurang Setuju
4	345 – 426	Setuju
5	427 – 508	Sangat Setuju

Sumber: (Sugiyono, 2018)

3.8.2. Uji Validitas

Uji validitas adalah proses untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa item-item yang ditampilkan dalam kuesioner dapat dengan jelas mengungkapkan apa yang akan diteliti. Teknik analisis item digunakan untuk menguji validitas setiap item dengan cara mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total yang merupakan jumlah skor dari setiap item

menurut Sugiyono (2018). Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi kevalidan suatu kuesioner.

3.8.3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah metode untuk mengukur konsistensi dari suatu instrumen pengukuran. Ini dilakukan dengan menguji seberapa baik instrumen tersebut dapat mengukur dengan hasil yang sama dalam jangka waktu yang berbeda. Dalam penelitian, uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi tingkat konsistensi dari kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data.

Ada beberapa teknik yang digunakan dalam uji reliabilitas, seperti uji ulang (test-retest), uji internal konsistensi (*split-half*), dan analisis kronbach alpha. Dari kajian penelitian tahun 2020, terlihat bahwa uji reliabilitas menjadi salah satu aspek penting dalam mengevaluasi validitas instrumen pengukuran. Oleh karena itu, peneliti harus memperhatikan uji reliabilitas dalam menyusun instrumen pengukuran agar hasil penelitian dapat dipercaya dan dapat dijadikan dasar untuk kesimpulan yang masuk akal.

3.9. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heterosdastisitas.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Uji reliabilitas dilakukan

untuk mengetahui apakah item-item dalam kuesioner memiliki tingkat konsistensi yang cukup tinggi sehingga dapat dipercaya dalam pengambilan keputusan. Uji reliabilitas juga dapat digunakan untuk mengetahui seberapa baik suatu instrumen dapat mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan metode yang berbeda-beda, seperti metode Cronbach's Alpha dan metode Split-Half. Pada kajian penelitian tahun 2020, terdapat beberapa penelitian yang menggunakan teknik uji reliabilitas untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen yang digunakan dalam penelitian.

3.9.1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing - masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah *residual* berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas dengan analisis grafik yaitu:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal

Untuk memperoleh kepastian data dianjurkan selain uji grafik maka dapat dilengkapi dengan uji statistik. Salah satu uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji *residual* adalah uji statistik *non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S)*.

3.9.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga menurut Ghazali (2018). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal yaitu variabel independent yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* keputusan dengan melihat nilai *Tolerance*:

1. Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai *Tolerance* $> 0,10$.
2. Terjadi multikolinieritas, jika nilai *Tolerance* $<$ atau $= 0,10$. Melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*):
3. Tidak terjadi multikonieritas, jika nilai VIF $< 10,00$.
4. Terjadi multikonieritas, jika nilai VIF $>$ atau $= 10,00$

3.9.3. Uji Heteroskedastisitas

Pada model yang tidak sama, diperlukan uji heteroskedastisitas untuk mengetahui ada tidaknya tanda-tanda varians variabel. Dengan mengasosiasikan nilai residual absolut dengan masing - masing variabel bebas, uji Gleyser dapat

digunakan untuk menguji heteroskedastisitas. Jika hasil nilai alpha (0,05) lebih kecil dari nilai probabilitas, model tidak menunjukkan indikasi heteroskedastisitas Wibowo (2017).

3.10. Uji Pengaruh

3.10.1. Uji Regresi Berganda

Analisis regresi linier ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi. Model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

Rumus 3. 3 Regresi Linear Berganda

Sumber: (V. Sujarweni, 2020: 227)

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

$b_1, b_2, b_3,$ = Koefisien garis regresi

$X_1, X_2,$ = Variabel independen

e = Error / variabel pengganggu

3.10.2. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Menurut Ghazali (2018) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel

dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Besar kecilnya angka menentukan kuat atau lemahnya hubungan variabel, kriteria nya adalah sebagai berikut:

1. 0 - 0,25 : Korelasi Lemah (Dianggap Tidak Ada)
2. 0,26 - 0,50 : Korelasi Cukup
3. 0,51 - 0,75 : Korelasi Kuat
4. 0,76 - 1,00 : Korelasi Sangat Kuat

3.11. Uji Hipotesis

Signifikansi dari koefisien regresi linier berganda parsial yang terikat oleh penyelidikan hipotesis penelitian hampir sama dengan pengujian ini. Ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam melakukan pengujian hipotesis, antara lain:

1. Uji dengan memakai data sampel merupakan uji hipotesis.
2. Uji dapat menghasilkan beberapa keputusan seperti menerima atau menolak H_0 .
3. Nilai F, t hitung dan Sig digunakan untuk melihat hasil nilai uji.

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil dapat dibuat dalam bentuk gambar maupun kurva agar lebih memudahkan dalam melihat daerah yang diterima maupun ditolak suatu hipotesis nol.

3.11.1. Uji F

Menurut Ghozali (2018) uji statistik f pada dasarnya menunjukkan secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh variabel independen secara simultan terhadap perubahan nilai variabel dependen, dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independen.

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

Rumus 3. 4 Uji F

Sumber: Ghozali (2018)

Keterangan:

F = f-hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan f-tabel

R^2 = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel penelitian

adapun rumusan hipotesis sebagai berikut: H₀: tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan, H_a: terdapat pengaruh signifikan secara simultan.

Untuk menginterpretasikan hasil perhitungan uji signifikansi digunakan kriteria sebagai berikut: Apabila Sig < α maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan berpengaruh dan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen Apabila Sig > α maka H₀ diterima dan H_a ditolak, artinya secara simultan berpengaruh dan signifikan antara variabel independen terhadap

variabel dependen Untuk menginterpretasikan hasil perhitungan uji f, digunakan kriteria serupa dengan uji signifikansi. Dalam hal ini digunakan $\alpha = 5\%$ untuk menunjukkan adanya pengaruh variabel independen secara bersama sama terhadap variabel dependen.

3.11.2. Uji T (Parsial)

Menurut Ghozali (2018) Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Untuk menguji signifikansi penulis menggunakan rumus uji signifikansi korelasi sebagai berikut menurut Sugiono

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (2018).$$

Rumus 3. 5 Uji T

Sumber: Sugiyono (2018)

Keterangan:

t = Distribusi t

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden penelitian

rumusan hipotesis sebagai berikut:

H₀: tidak terdapat pengaruh signifikan

H_a: terdapat pengaruh signifikan.

Setelah didapat nilai t hitung melalui rumus di atas, maka untuk menginterpretasikan hasilnya, berlaku ketentuan sebagai berikut: Jika t -hitung $>$ t -tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya berpengaruh dan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Jika t -hitung $<$ t -tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak berpengaruh dan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui t tabel digunakan ketentuan $n-k$ pada level of significance sebesar 5% (tingkat kesalahan 5% atau 0,05) atau taraf keyakinan 95% atau 0,95. Jadi apabila tingkat kesalahan suatu variabel lebih dari 5% berarti variabel tersebut tidak signifikan.

