

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA
DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT
SCHNEIDER ELECTRIC MANUFACTURING
BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Leny Safitri
190910346**

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

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA
DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT
SCHNEIDER ELECTRIC MANUFACTURING
BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Leny Safitri
190910346**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Leny Safitri

NPM : 190910346

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan di PT Schneider Electric Manufacturing Batam”

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

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

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

Batam, 26 Januari 2023



Leny Safitri
190910346

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA
DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT
SCHNEIDER ELECTRIC MANUFACTURING
BATAM**

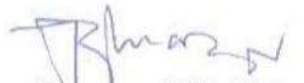
SKRIPSI

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

**Oleh
Leny Safitri
190910346**

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

Batam, 26 Januari 2023


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



ABSTRAK

Tujuan yang dapat dipergunakan dalam penelitian ini sebagaimana untuk dapat mengetahui hubungan antara disiplin kerja, motivasi kerja serta gaji yang dapat diberikan pengaruh kepada kinerja karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam. Dalam sebuah penelitian kita perlu menentukan tujuan dari penelitian ini dan juga membuat sebuah gambaran terkait permasalahan apa saja yang ada dan akan dibahas pada penelitian yang sedang dilakukan. Metode penelitian dengan kuantitatif yang akan dipergunakan sebagaimana pada jenis penelitian. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 125 orang, semuanya bekerja di bagian manufaktur divisi Motion and Drive PT Schneider *Electric Manufacturing* Batam Lot PEL yang dapat dijadikan sebagai populasi. Peneliti dalam penelitian ini menggunakan strategi *non-probability sampling* yang dipadukan dengan strategi *sampling jenuh*, dimana semua populasi yang ada dijadikan sampel. Temuan penelitian dapat menghasilkan bahwa disiplin kerja dapat memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan yang positif serta signifikan dengan besaran pengaruh sebesar 18,5%, motivasi kerja dapat memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan yang positif serta signifikan dengan besaran pengaruh sebesar 29,1%, gaji dapat memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan yang positif serta signifikan dengan besaran pengaruh sebesar 48,5%, disiplin kerja, motivasi kerja serta gaji dapat memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan yang positif serta signifikan dengan besaran pengaruh sebesar 71,5%..

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Gaji, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja.

ABSTRACT

The objectives that can be used in this research are to be able to find out the relationship between work discipline, work motivation and salary which can have an influence on employee performance at PT Schneider Electric Manufacturing Batam. In a study we need to determine the purpose of this research and also make an overview of what problems exist and will be discussed in the research that is being carried out. Quantitative research methods will be used in accordance with the type of research. There were 125 participants in this study, all of whom worked in the manufacturing division of the Motion and Drive division of PT Schneider Electric Manufacturing Batam Lot PEL which could be used as a population. Researchers in this study used a non-probability sampling strategy combined with a saturated sampling strategy, in which all existing populations were sampled. Research findings can result that work discipline can have a positive and significant effect on employee performance with an influence amount of 18.5%, work motivation can have a positive and significant influence on employee performance with an influence size of 29.1%, salary can provide positive and significant influence on employee performance with a magnitude of influence of 48.5%, work discipline, work motivation and salary can have a positive and significant influence on employee performance with an influence size of 71.5%.

Keywords: *Employee performance, Wages, Work Discipline, Work Motivation.*

KATA PENGANTAR

Segala puji hanya milik Allah SWT. Shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada Rasulullah SAW. Berkat limpahan dan rahmat-Nya penulis mampu menyelesaikan laporan tugas yang telah diberikan oleh pihak Universitas Putera Batam (UPB). Skripsi ini dibuat sebagai syarat untuk menyelesaikan program strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan, baik dari penulisan maupun tata bahasa yang digunakan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan wujud 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. Bapak Sunargo, S.E.,M.Sc. selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmu dan wawasannya kepada penulis melalui materi perkuliahan.
6. Responden karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam yang telah memberikan penulis kemudahan waktu dan kesempatan dalam melakukan penelitian dan menyelesaikan skripsi ini.
7. Ayah dan Ibu penulis yang senantiasa mendukung penulis dalam segala hal yang penulis lakukan.
8. Teman – teman yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu yang senantiasa selalu membantu baik moral maupun materi, sehingga saya dapat melanjutkan penyusunan Skripsi ini hingga selesai pada akhirnya.

Semoga Tuhan membalas kebaikan dan ketulusan semua pihak yang telah membantu menyelesaikan Skripsi ini dengan melimpahkan rahmat dan karuniannya.

Batam, 26 Januari 2023



Leny Safitri



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	11
1.3 Batasan Masalah.....	12
1.4 Rumusan Masalah	12
1.5 Tujuan Penelitian.....	13
1.6 Manfaat Penelitian.....	13
1.6.1 Manfaat Teoritis	13
1.6.2 Manfaat Praktis	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Teori Dasar.....	15
2.1.1 Disiplin Kerja	15
2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	15
2.1.1.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja	16
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	17
2.1.1.4 Indikator Disiplin Kerja	19
2.1.2 Motivasi Kerja.....	21
2.1.2.2 Pengertian Motivasi Kerja	21
2.1.2.3 Tujuan Motivasi Kerja	22
2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja.....	22
2.1.3 Gaji	23
2.1.3.1 Pengertian Gaji.....	23
2.1.3.2 Tujuan Penggajian	24
2.1.3.3 Indikator Gaji	26
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	27
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	27
2.1.4.2 Tujuan Kinerja Karyawan.....	28
2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	29
2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan	31
2.2 Penelitian Terdahulu	32
2.3 Kerangka Pemikiran.....	35
2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	35

2.3.2	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	36
2.3.3	Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan	37
2.3.4	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan	37
2.4	Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Jenis Penelitian	40
3.2	Sifat Penelitian	40
3.3	Lokasi dan Periode Penelitian	41
3.3.1	Lokasi Penelitian	41
3.3.2	Jadwal Penelitian	41
3.4	Populasi dan Sampel	41
3.4.1	Populasi	41
3.4.2	Teknik Penentuan Besar Sample	42
3.4.3	Teknik <i>Sampling</i>	42
3.5	Sumber data	42
3.5.1	Sumber Data Primer	43
3.5.2	Sumber Data Sekunder	43
3.6	Metode Pengumpulan Data	43
3.6.1	Teknik Pengumpulan Data	43
3.6.2	Instrumen Pengumpulan Data	44
3.7	Defenisi Operasional Variabel Penelitian	45
3.7.1	Variabel <i>Independent</i> (Variabel Bebas)	45
3.7.2	Variabel <i>Dependent</i> (Variabel Terikat)	46
3.8	Metode Analisi Data	48
3.8.1	Uji Analisis Deskriptif	49
3.8.2	Uji Kualitas Data	49
3.8.2.1	Uji Validitas	49
3.8.2.2	Uji Reliabilitas	50
3.8.3	Uji Asumsi Klasik	51
3.8.3.1	Uji Normalitas	51
3.8.3.2	Uji Multikolinearitas	52
3.8.3.3	Uji Heteroskedastisitas	52
3.8.4	Uji Pengaruh	52
3.8.4.1	Uji Regresi Linear Berganda	52
3.8.4.2	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	53
3.8.5	Uji Hipotesis	54
3.8.5.1	Uji T (Regresi Parsial)	54
3.8.5.2	Uji F (Regresi Parsial)	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	56
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden	57
4.2.1	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
4.2.2	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
4.2.3	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58

4.2.4	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Waktu Bekerja	59
4.3	Deskripsi Jawaban Responden	59
4.3.1	Analisis Deskriptif	59
4.3.2	Deskriptif Disiplin Kerja (X1)	60
4.3.3	Deskriptif Motivasi Kerja (X2)	60
4.3.4	Deskriptif Gaji (X3)	61
4.3.5	Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)	62
4.4	Analisis Data	63
4.4.1	Uji Kualitas Data	63
4.4.1.1	Uji Validitas	63
4.4.1.2	Uji Reliabilitas	65
4.4.2	Uji Asumsi Klasik	66
4.4.2.1	Uji Normalitas	66
4.4.2.2	Uji Multikolinearitas	68
4.4.2.3	Uji Heteroskedastisitas	69
4.4.3	Uji Pengaruh	70
4.4.3.1	Analisis Regresi Linier Berganda	70
4.4.3.2	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	71
4.5	Pengujian Hipotesis	72
4.5.1	Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t	72
4.5.2	Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F	74
4.6	Pembahasan	75
4.6.1	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	75
4.6.2	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	75
4.6.3	Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan	76
4.6.4	Pengaruh Disiplin, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	76
4.7	Implikasi Hasil Penelitian	77
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Simpulan	79
5.2	Saran	79
DAFTAR PUSTAKA		
81		
LAMPIRAN		
Lampiran 1. Pendukung Penelitian		
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup		
Lampiran 3. Surat Izin Penelitian		

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	38
Gambar 4.1 Logo Perusahaan.....	56
Gambar 4.2 Uji Normalitas Dengan Histogram.....	66
Gambar 4.3 Uji Normalitas Dengan Grafik Normal P-P Plot	67
Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas	69

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Produk Reject PT SEMB Lot PEL Periode Januari-Juli 2022	6
Tabel 1.2 Jumlah E-IDEA PT SEMB Lot PEL Periode Januari-Juli 2022	8
Tabel 1.3 Jumlah Karyawan Komplain Gaji PT SEMB Lot PEL Periode Januari-Juli 2022	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1 Periode Penelitian	41
Tabel 3.2 Skala Likert	45
Tabel 3.3 Operasional Variabel	47
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	58
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Usia	58
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Waktu Bekerja	59
Tabel 4.5 Deskriptif Disiplin Kerja	60
Tabel 4.6 Deskriptif Motivasi Kerja	61
Tabel 4.7 Deskriptif Gaji	61
Tabel 4.8 Deskriptif Kinerja Karyawan	62
Tabel 4.9 Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)	63
Tabel 4.10 Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)	64
Tabel 4.11 Uji Validitas Gaji (X3)	64
Tabel 4.12 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	65
Tabel 4.13 Uji Reliabilitas	66
Tabel 4.14 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	68
Tabel 4.15 Multikolinearitas	69
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	70
Tabel 4.17 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	72
Tabel 4.18 Hasil Uji t (Parsial)	73
Tabel 4.19 Hasil Uji f (Simultan)	74

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 <i>Person Products Moment</i>	49
Rumus 3.2 <i>Alpha Cronbach</i>	50
Rumus 3.3 Regresi Linier Berganda	53
Rumus 3.4 Uji t.....	54
Rumus 3.5 Uji f.....	55



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal dasar dan utama yang harus dimiliki oleh sebuah organisasi. Di era globalisasi seperti saat ini SDM yang handal dan berkualitas adalah hal utama yang sangat dibutuhkan organisasi, dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya. Semua organisasi tentunya menginginkan dan mengharapkan SDM yang mampu bekerja secara efektif dan efisien sehingga mendatangkan keuntungan bagi organisasi atau perusahaan. SDM merupakan faktor sentral atau pusat dalam sebuah organisasi, hal tersebut dikaitkan dengan tujuan organisasi atau perusahaan yaitu untuk memenuhi kebutuhan manusia dan perusahaan atau organisasi yang berjalan juga dikelola oleh manusia. Oleh karena itu, tanpa SDM yang berkualitas visi dan misi organisasi tidak dapat terlaksana dengan baik (Caissar *et al.*, 2022).

Menurut Prasetyo (2021) sumber daya manusia dimaknai sebagai segala sesuatu kemampuan ataupun potensi yang dimiliki oleh seorang manusia dan kemampuan tersebut mampu diberikan ataupun disalurkan kepada masyarakat untuk menghasilkan suatu barang maupun jasa guna memenuhi kebutuhan manusia. Oleh karena itu, sebuah perusahaan dapat dikatakan berhasil dalam menjalankan bisnisnya dapat diketahui berdasarkan output atau penjualan yang dihasilkan perusahaan tersebut, dan untuk mencapai hal tersebut tentunya ada

beberapa faktor yang mendukung tercapainya hal tersebut yaitu SDM yang memiliki kinerja handal serta berkualitas.

Selain itu, dalam pelaksanaan kegiatan operasional baik dalam perusahaan dagang, manufaktur, jasa dan sebagainya agar dapat berjalan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuannya juga ikut terimbas oleh perkembangan teknologi informasi pada era globalisasi. Namun, harus disadari bahwa keberhasilan sebuah perusahaan dalam menjalankan bisnisnya faktor utama yang mendukungnya adalah sumber daya manusia. Agar perkembangan teknologi dan informasi tersebut tetap bisa terlaksana dengan baik di kehidupan bermasyarakat maupun di perusahaan maka perlu didukung oleh sumber daya manusia yang memadai juga, agar semua hal tersebut dapat berjalan dengan lancar sehingga mampu mencapai tujuan dari masing-masing.

Selain dari sisi teknologi, perusahaan juga dihadapi oleh berbagai tantangan yang tidak kalah penting dalam menunjang berjalannya suatu perusahaan baik dalam kondisi ekonomi, sosial hingga politik yang berubah dengan cepat. Untuk mengatasi kondisi tersebut, dunia usaha saat ini harus mampu menciptakan karyawan yang berkinerja tinggi untuk perkembangan perusahaan. Hal tersebut tidak lepas dari Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai faktor utama, karena SDM merupakan komponen penting sebagai penggerak kegiatan produksi perusahaan.

Terjadinya peningkatan keefektifan dan efisiensi kinerja karyawan maka mampu meningkatkan produktivitas kinerja karyawan tersebut sehingga hasil dari kinerja yang baik diharapkan mampu mencapai tujuan perusahaan yang telah

direncanakan. Oleh karena itu, banyak hal yang dilakukan oleh pihak perusahaan dengan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, agar terciptanya dan tercapai tujuan organisasi (Prasetyo *et al.*, 2021).

Menurut Huseno (2021) terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan disuatu perusahaan adalah disiplin kerja, motivasi kerja serta gaji. Faktor pertama yang memengaruhi kinerja karyawan disuatu perusahaan dapat kita ketahui berdasarkan tingkat kedisiplinan dari seorang karyawan. Semakin baik tingkat kedisiplinan seorang karyawan, maka sudah satu nilai yang dapat kita ambil bahwa karyawan tersebut mampu untuk menghasilkan kinerja yang baik. Dikarenakan faktor disiplin ini memengaruhi banyak faktor didalam perusahaan, faktor disiplin ini bisa dimaknai dari kedisiplinan kehadiran, kedisiplinan dalam mengikuti proses kerja, kedisiplinan dalam mematuhi peraturan perusahaan, kedisiplinan dalam menggunakan peralatan perusahaan, kedisiplinan dalam menggunakan seragam, alat pelindung diri (APD) maupun mematuhi proses kerja yang telah ditetapkan.

Kedisiplinan juga dapat diyakini atau dipercaya untuk memengaruhi kinerja karyawan disuatu perusahaan serta mampu meningkatkan kinerja karyawan jika didukung oleh motivasi kerja dan gaji. Sedangkan motivasi mampu memberikan pengaruh terhadap karyawan, bahwa perlunya kedisiplinan dalam bekerja agar pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Sedangkan gaji sendiri memengaruhi kedisiplinan dikarenakan jika karyawan yang telat dalam kehadirannya maka karyawan tersebut akan diberi sanksi berupa pemotongan gaji.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan disuatu perusahaan adalah motivasi kerja. Sering tidak kita perhatikan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penting yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Karena seseorang bekerja tentunya berlandas atau berdasarkan motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang itu (internal) maupun dari luar (eksternal).

Motivasi yang bersumber dari dalam diri sendiri (internal) yaitu bentuk motivasi yang mencoba untuk memberikan dukungan dan semangat kepada seseorang untuk bekerja dengan berlandaskan kepada kebutuhan dalam memenuhi kebutuhan hidup. Yang mana pada dasarnya seseorang agar dapat bertahan hidup harus disertai dengan sandang pangan dan papan, agar hal tersebut dapat dipenuhi maka perlu adanya uang untuk memenuhinya. Untuk mendapatkan uang seseorang perlu bekerja sehingga mendapatkan upah atas kerja yang telah dilakukannya. Sedangkan motivasi yang bersumber dari luar (eksternal) merupakan bentuk dukungan ataupun sokongan yang bersumber dari luar, seperti lingkungan kerja yang positif sehingga mempengaruhi mental pekerja bahwa salah satu alasan ia bekerja karena didukung oleh lingkungan kerja yang baik, selain itu juga gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap motivasi seorang karyawan untuk bekerja, karena pemimpin yang baik akan mengarahkan kepada hal yang baik serta memotivasi karyawan untuk mampu dan dapat bekerja dengan baik dan banyak faktor eksternal lain yang mempengaruhi motivasi karyawan untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik diperusahaan.

Selanjutnya faktor lain yang juga ikut mempengaruhi kinerja karyawan disuatu perusahaan adalah gaji. Menurut Hasni (2020) alasan seseorang untuk bekerja adalah agar mereka mendapatkan upah atas hasil kerja yang mereka lakukan berupa gaji. Gaji yang didapatkan tentunya adalah gaji yang dianggap seimbang oleh karyawan atas hasil kerja yang dilakukan. Oleh karena itu, gaji menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Persepsi gaji yang menjadi faktor pendukung atau memotivasi karyawan untuk bisa menghasilkan kinerja yang baik. Oleh karena itu, pentingnya persepsi karyawan terhadap pemahaman gaji yang didapat atas apa yang telah dilakukan karyawan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin besar gaji yang didapat seorang karyawan maka semakin besar pula motivasi seorang karyawan untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi suatu perusahaan. Karena tingkat disiplin yang sudah dijalani kemudian didukung dengan motivasi internal dan eksternal untuk bekerja dengan baik serta didukung dengan gaji yang seimbangan sesuai dengan persepsi karyawan atas gaji yang telah dijanjikan oleh perusahaan kepada karyawan maka menjadi alasan utama mengapa seorang karyawan mampu dan bisa terus menerus untuk meningkatkan kinerjanya diperusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan yaitu dengan menghasilkan *output* sesuai target dengan diimbangi oleh kualitas produk yang baik serta tidak adanya barang *reject*.

Terkait dengan kinerja karyawan disuatu perusahaan, hal tersebut diketahui berdasarkan *output* harian yang tercapai secara efektif dan efisien sesuai dengan apa yang menjadi tujuan dari perusahaan. Hal tersebut didukung oleh Kurniawan (2020) yang menyatakan bahwa hasil kinerja karyawan dapat dinilai

dari apakah pekerjaan yang telah dihasilkan karyawan tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan serta mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan dan telah disepakati oleh semua pihak serta perusahaan dapat menilai apakah karyawan tersebut dapat dinilai mampu memberikan *benefit* atau tidak untuk mencapai tujuan perusahaan.

Permasalahan pertama yang dialami terkait kedisiplinan adalah banyaknya karyawan yang telat setiap harinya, izin sakit serta karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan. Kedisiplinan terkait keterlambatan tidak hanya lambat datang ke perusahaan, terkadang karyawan sudah datang tepat waktu atau tidak terlambat namun kurangnya kedisiplinan dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan membuat mereka masuk ke area produksi tidak tepat waktu atau terlambat yang disebabkan karena faktor kesengajaan. Selain itu, masalah lain terkait kedisiplinan adalah karyawan yang tidak secara sepenuhnya mematuhi panduan proses kerja, sehingga menyebabkan banyak product yang *reject* dan akhirnya line tersebut tidak mencapai target harian yang disebabkan oleh keterlambatan serta produk *reject*.

Berikut peneliti paparkan tabel yang berisi penilaian kinerja karyawan di PT Schneider Electric Manufacturing Batam (SEMB) Lot PEL yang berdasarkan pada faktor kedisiplinan dapat dinilai melalui jumlah product *reject* selama 7 bulan terakhir yaitu dari bulan Januari sampai Juli 2022 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Produk Reject PT SEMB Lot PEL Periode Januari-Juli 2022

Bulan	Target FG	Total Reject	Persentase
Jan	2,749,248.	3,642	45%
Feb	2,580,966.	4,244	47%
Mar	2,618,016.	4,971	52%
Apr	2,650,954.	4,329	48%

Tabel 1.1 Lanjutan

Bulan	Target FG	Total Reject	Persentase
Mei	2,886,419.	5,170	59%
Jun	2,489,145.	5,453	66%
Jul	2,591,938.	4,811	50%

Sumber: PT SEMB Lot PEL, 2022

Berdasarkan tabel 1.1. diatas maka dapat kita pahami bahwa akibat yang terjadi ketika seorang karyawan tidak disiplin dalam melakukan proses kerja sesuai dengan petunjuk kerja yang sudah disediakan perusahaan alah tingginya angka produk *reject*, sehingga membuat kerugian bagi pihak perusahaan. Berdasarkan standar yang ditetapkan perusahaan untuk kualitas produk *fg (finish good)* adalah *zero* produk *reject*.

Masalah yang selanjutnya terkait motivasi kerja adalah kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif disebabkan oleh rekan kerja yang tidak saling mendukung dalam satu team juga menyebabkan kinerja karyawan menurun. Karena sitem kerja yang berkelompok diperlukan kerjasama dan motivasi yang tinggi dalam kelompok tersebut agar dapat mencapai target, pemimpin dalam kelompok sangat berpengaruh dalam kelompok kerja tersebut, semakin baik pengelolaan dan pengaturan yang dilakukan pemimpin dalam kelompok tersebut maka akan semakin baik begitu pula sebaliknya.

Selanjutnya, masalah yang berhubungan dengan motivasi diperusahaan adalah rendahnya motivasi karyawan untuk memberikan masukan ataupun ide kepihak perusahaan untuk perkembangan perusahaan yang lebih baik. Di SEMB, telah membuat sebuah *platform* yang disebut E-IDEA (*Electronic Idea*). E-IDEA berfungsi untuk menampung semua ide dan masukan dari karyawan untuk perusahaan, E-IDEA ini bersifat wajib bagi seluruh karyawan yang bekerja di

SEMB. Dimana setiap karyawan ditargetkan oleh perusahaan minimal memiliki 2 ide pertahun, dan setiap harinya setiap line harus memiliki ide yang di *upload* ke *platform* E-IDEA tersebut. Namun yang menjadi kendala adalah semakin hari semakin sedikit jumlah ide yang terkumpul dan ada pada fase tidak ada ide yg terkumpul dalam 1 hari tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah motivasi karyawan untuk berpartisipasi dalam mengembangkan perusahaan.

Berikut peneliti paparkan tabel yang berisi jumlag ide yang terkumpul di sistem E-IDEA SEMB Lot PEL yang berdasarkan faktor motivasi berupa ide yang diberikan karyawan kepada perusahaan pada bulan Januari sampai Juli 2022 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2 Jumlah E-IDEA PT SEMB Lot PEL Periode Januari-Juli 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Target Perusahaan	EIDEA	Persentase
Jan	698	600	115	46%
Feb	698	660	100	42%
Mar	698	710	230	49%
Apr	712	750	350	54%
Mei	735	770	435	61%
Jun	720	770	512	66%
Jul	720	800	338	40%

Sumber: PT SEMB Lot PEL, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 diatas maka dapat kita pahami bahwa terjadinya peningkatan maupun penurunan jumlah ide yang terkumpul pada setiap bulannya, hal tersebut menandakan bahwa motivasi karyawan untuk memberikan ide ataupun inovasi demi perkembangan perusahaan atau organisasi menjadi lebih baik mengalami kenaikan maupun penurunan dan nilainya belum stabil. Oleh karena itu, peneliti disini harus mencari tau terkait permasalahan tersebut.

Masalah selanjutnya adalah terkait gaji, dimana banyak karyawan yang mengalami banyak keluhan terhadap gaji yang didapat. Terdapat beberapa contoh kasus yang dialami oleh karyawan adalah karyawan mendapatkan potongan gaji dengan keterangan pada slip gaji yang di dapat karyawan berupa “tidak hadir tanpa keterangan” sedangkan dalam periode pembayaran tersebut karyawan absensinya hadir semua. Ketika hal ini terjadi karyawan merasa dirugikan, dikarenakan karyawan harus komplain gaji dan pembayaran kesalahan tersebut untuk periode pembayaran selanjutnya. Kasus lain yang juga sering terjadi adalah tidak mendapatkan tunjangan makan. Karena nilainya yang tidak terlalu besar menyebabkan karyawan sering merelakan uang tersebut, dikarenakan karyawan menganggap proses komplain gaji yang memakan waktu dan tenaga, sehingga karyawan merasa dirugikan oleh hal tersebut.

Tabel 1.3 Jumlah Karyawan Komplain Gaji PT SEMB Lot PEL Periode Januari-Juli 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Komplain Gaji	Persentase
Jan	698	35	5%
Feb	698	49	7%
Mar	698	70	10%
Apr	712	77	11%
Mei	735	78	11%
Jun	720	105	16%
Jul	720	129	18%

Sumber: PT SEMB Lot PEL, 2022

Berdasarkan tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa terus terjadinya peningkatan komplain gaji yang dilakukan oleh karyawan. Penyebab dari komplain gaji yang dilakukan oleh karyawanpun beragam. Mulai dari pemotongan gaji dengan keterangan pada slip gaji yaitu “tidak hadir tanpa keterangan”, maupun karyawan komplain dikarenakan tidak mendapat tunjangan

kehadiran atau tunjangan makan. Untuk pemotongan gaji dengan keterangan “tidak hadir tanpa keterangan” ini penyebabnya banyak faktor, mulai dari kesalahan sistem, karyawan terlambat mengumpulkan surat keterangan sakit, maupun karena karyawan *missing finger* pada saat masuk kerja ataupun pulang kerja.

Masalah selanjutnya adalah terkait kinerja karyawan, peneliti mengamati bahwa banyak hal yang menjadi penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan, berikut merupakan beberapa faktor yang dianggap peneliti menjadi alasan mengapa terjadinya penurunan kinerja karyawan disuatu perusahaan atau organisasi yaitu semakin rendahnya motivasi kerja, disiplin kerja serta ketidakpuasan karyawan terhadap gaji yang didapat.

Berikut akan saya paparkan tabel yang berisi penilaian kinerja karyawan di SEMB Lot PEL yang berupa target yang telah ditetapkan perusahaan serta target yang dicapai karyawan selama 6 bulan terakhir yaitu dari bulan Januari sampai Juli 2019 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4 Produksi (FG) PT SEMB Lot PEL Periode Januari-Juli 2022

Bulan	Target Produksi	Realisasi	Selisih	Persentase
Jan	2,749,248.	3,010,780	+261,532.	110%
Feb	2,580,966.	3,644,405	+1,063,439.	141%
Mar	2,618,016.	3,048,583	+430,567.	116%
Apr	2,650,954.	2,388,137.	-262,817	90%
Mei	2,886,419.	2,705,462.	-180,956.	94%
Jun	2,489,145.	1,883,302	-605,843	76%
Jul	2,591,938.	2,597,715	-5,777.00	100%

Sumber: PT SEMB Lot PEL, 2022

Berdasarkan dari tabel 1.4 diatas dapat kita ketahui dan dilihat terkait pencapaian yang telah diraih karyawan nyatanya masih kurang dari apa yang

sudah di perkirakan oleh perusahaan. Hal tersebut terlihat mulai dari bulan april sampai juli yang terus menunjukkan bahwa selisih dari target produksi dengan pencapaian yang telah diraih karyawan semakin lama semakin menurun. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa produktifitas karyawan belum maksimal bahkan menunjukkan semakin menurun setiap bulannya.

Dari pemaparan yang telah disampaikan sebelumnya, maka perbedaan yang peneliti lakukan dengan peneliti sebelumnya yaitu motivasi kerja karyawan yang dinilai melalui *platform* EIDEA. Berdasarkan permasalahan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan di PT Schneider Electric Manufacturing Batam”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti merangkum beberapa identifikasi permasalahan yang berkaitan dengan latar belakang yaitu:

1. Kurangnya kerja sama dalam 1 tim kerja produksi sehingga menyebabkan banyak waktu yang terbuang hanya untuk menutupi kesalahan atau kekurangan 1 pihak rekan kerja saja.
2. Kurangnya kedisiplinan karyawan dalam mematuhi jam kerja.
3. Kurangnya kesadaran karyawan produksi dalam mematuhi proses kerja yang sudah dibuat perusahaan.
4. Masih rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja.

5. Persepsi negatif karyawan terhadap gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Dikarenakan oleh luasnya pembahasan serta keterbatasan waktu dan kemampuan penelitian serta pembahasan tidak terlalu meluas, maka penulis membatasi masalah pada penelitian ini dengan hanya melihat pada permasalahan:

1. Variabel Penelitian yang mencakup disiplin kerja, motivasi kerja dan gaji serta kinerja karyawan.
2. Objek Penelitian yang terdiri dari karyawan departemen produksi PT Schneider Electric Manufacturing Batam Lot PEL *Motion and Drive*.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut yaitu:

1. Apakah disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT Schneider Electric Manufacturing Batam?
2. Apakah motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT Schneider Electric Manufacturing Batam?
3. Apakah gaji memengaruhi kinerja karyawan di PT Schneider Electric Manufacturing Batam?
4. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja dan gaji secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Schneider Electric Manufacturing Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Schneider Electric Manufacturing Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Schneider Electric Manufacturing Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan di PT Schneider Electric Manufacturing Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan gaji secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Schneider Electric Manufacturing Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan konsep khususnya tentang bagaimana disiplin kerja, motivasi kerja dan gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan manufaktur.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan khususnya tentang bagaimana disiplin kerja, motivasi kerja dan gaji di dalam suatu perusahaan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi yang bermanfaat bagi perpustakaan Universitas Putera Batam.

3. Bagi Perusahaan

Agar dapat memberikan gambaran, solusi dan bahan pertimbangan untuk perusahaan di saat ingin mengambil keputusan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawannya dalam perusahaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu tindakan, perbuatan maupun sikap yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam berbagai bentuk seperti mematuhi segala perintah ataupun aturan yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi, menjalankan perintah atasan dan berbagai macam bentuk perbuatan yang lainnya, serta tindakan tersebut bersumber dari diri karyawan tersebut secara sukarela melakukannya tanpa adanya paksaan dari pihak manapun (Harahap & Tirtayasa, 2020). Sedangkan menurut Jasman *et al.*(2020) disiplin kerja diartikan sebagai sebuah bentuk kepatuhan maupun ketaatan terhadap suatu aturan yang ditegakkan atau diterapkan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tanpa berniat untuk melakukan pelanggaran terhadap hal tersebut.

Disiplin kerja merupakan suatu petunjuk ataupun prosedur yang fungsinya untuk mengoreksi atau memberikan hukuman (*punishment*) kepada bawahannya karena melakukan suatu pelanggaran dalam sebuah perusahaan atau organisasi (Jufrizen & Hadi, 2021). Menurut Afandi & Bahri (2020) disiplin kerja pada dasarnya merupakan suatu hal yang dapat menumbuhkan kesadaran ataupun kepekaan bagi seluruh karyawan untuk mampu melaksanakan dan menjalankan tugas yang telah diberikan atau dibebankan kepadanya, dengan dasar terciptanya disiplin kerja ini bukan bersumber dari diri karyawan tersebut melainkan melalui

beberapa lembaga pembentuk kedisiplinan seperti pendidikan formal ataupun non formal yang tersedia, serta munculnya motivasi dari dalam diri karyawan itu sendiri untuk mau mengembangkan disiplin kerja yang baik.

Berdasarkan pengertian yang terkait disiplin kerja yang telah dikemukakan oleh berbagai ahli diatas, maka dapat kita ambil kesimpulan terkait disiplin kerja adalah suatu bentuk pengendalian diri karyawan ataupun pegawai dalam keadaan sadar untuk mentaati dan mematuhi peraturan yang telah dibuat suatu perusahaan atau organisasi baik dalam bentuk sukarela ataupun paksaan dalam menjalaninya, yang tujuan dengan dilakukannya disiplin kerja adalah untuk meningkatkan prestasi kinerja didalam sebuah perusahaan atau organisasi.

2.1.1.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Adapun bentuk-bentuk disiplin kerja menurut Afandi (2019: 18-19) adalah sebagai berikut:

1. Disiplin *Preventive*

Disiplin *preventive* ini adalah bentuk kedisiplinan yang diambil pihak organisasi dengan cara memerintah karyawan dengan tujuan untuk mendorong atau mendukung karyawan dalam bentuk disiplin diri yang berguna untuk mematuhi peraturan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam artian lain perusahaan atau organisasi mengharapkan munculnya kesadaran disetiap karyawan untuk disiplin terhadap peraturan yang bersumber dari dalam diri karyawan tersebut.

2. Disiplin *Corrective*

Disiplin ini bentuk kedisiplinan yang dilakukan pihak organisasi dengan cara menunjukkan, mengarahkan, maupun memberikan pemberdayaan serta perbaikan kepada karyawan yang telah melanggar peraturan perusahaan atau tidak disiplin. Dengan tujuan karyawan yang telah melakukan pelanggaran tersebut mampu membuka pola pikir setelah diberikannya tindak lanjut terkait pentingnya pemahaman tentang kedisiplinan di sebuah organisasi atau perusahaan.

3. Disiplin *Progresive*

Disiplin *progresive* ini adalah bentuk kedisiplinan yang diambil pihak perusahaan dengan memberikan hukuman atau sanksi kepada karyawan yang telah melakukan pelanggaran peraturan perusahaan secara berulang. Dimana pihak perusahaan telah memberikan beberapa kesempatan kepada karyawan dan sudah mencoba memberikan pengertian dan pemahaman namun tidak ada perubahan yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut, sehingga pihak organisasi atau perusahaan mengambil keputusan untuk memberikan sanksi atau hukumannya kepada karyawan tersebut berdasarkan tingkat keparahan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Seorang karyawan yang disiplin terhadap peraturan perusahaan tentunya tidak terjadi secara begitu saja, dengan artian bahwa ada beberapa faktor yang menjadi dasar atau landasan bagi seorang karyawan untuk mau mentaati dan disiplin terhadap peraturan sebuah perusahaan atau organisasi. berikut merupakan

beberapa faktor yang menjadi dasar seorang karyawan disiplin didalam sebuah perusahaan menurut (Afandi & Bahri, 2020) yaitu:

1. Besar atau kecilnya jumlah kompensasi yang diterima.

Seorang karyawan akan berusaha untuk patuh dan disiplin terhadap peraturan sebuah perusahaan jika karyawan tersebut menganggap bahwa imbal jasa yang didapatkan atau kompensasi tersebut sesuai dan seimbangan dengan apa yang dilakukan karyawan kepada pihak perusahaan.

2. Terdapat pimpinan teladan dalam perusahaan.

Faktor ini merupakan faktor yang sangat penting jika dibandingkan dengan faktor lain, karena menjadi dasar bagi seorang karyawan untuk mampu menerapkan kedisiplinan dalam perusahaan. Hal ini disebabkan karena adanya pimpinan yang teladan dalam perusahaan mampu memberikan contoh bagi karyawan untuk bisa disiplin juga terhadap peraturan perusahaan, karena setiap harinya karyawan akan mengikuti perintah dari atasan.

3. Terdapat aturan tertulis yang dapat dijadikan pedoman atau panduan.

Sautu bentuk pelatihan ataupun pembinaan yang mengarahkan karyawan untuk disiplin tidak akan bisa berjalan dengan semetinya jika perusahaan tidak menyediakan aturan secara jelas dan tertulis yang dapat dijadikan sebagai landasan dasar bagi karyawan untuk bisa disiplin terhadap peraturan perusahaan.

4. Terdapat seorang pemimpin yang mampu bertindak atas karyawan.

Jika terdapat seorang karyawan yang melakukan pelanggaran kedisiplinan di perusahaan, maka dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengambil

keputusan ataupun bertindak tegas terhadap karyawan tersebut serta berani untuk memberikan sanksi atau hukuman terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran tersebut.

5. Ada atau tidak adanya pengawasan yang dilakukan secara langsung oleh pemimpin.

Seorang pemimpin yang mampu memberikan pengawasan secara langsung kepada karyawan akan berdampak positif bagi karyawan untuk menimbulkan sikap disiplin diri dari karyawan itu sendiri.

6. Ada atau tidak adanya perhatian yang diberikan pimpinan terhadap karyawan.

Semakin sering seorang pemimpin dalam memberikan perhatian secara langsung ataupun tidak langsung kepada karyawan maka akan semakin baik dalam memotivasi karyawan untuk disiplin diri.

7. Adanya bentuk dorongan yang diberikan pimpinan untuk menerapkan disiplin kerja.

Semakin banyak cara atau tindakan yang dilakukan seorang pemimpin dalam usaha menanamkan penting dan perlunya disiplin kerja bagi seorang karyawan, maka akan meningkatkan juga dorongan dari dalam diri karyawan untuk bisa menerapkan disiplin kerja dalam diri tanpa ada unsur paksaan yang dirasakan oleh karyawan tersebut.

2.1.1.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Prasetyo *et al.* (2021) ada beberapa hal yang menjadi indikator seorang karyawan dalam disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Taat pada aturan waktu.

Ketepatan waktu atau seberapa besar tanggung jawab seorang karyawan terhadap indikator ketepatan waktu menjadi hal yang penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Ketika karyawan sudah melakukan tanggung jawab dengan datang kerja tepat waktu atau tidak terlambat serta menggunakan jam istirahat sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan maka karyawan tersebut sudah menerapkan disiplin kerja pada indikator taat pada aturan waktu.

2. Kehadiran.

Kehadiran adalah hal utama dalam disiplin kerja, karena semakin baik absensi atau kehadiran seorang karyawan maka menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan tersebut sangat. Serta bagi karyawan yang tingkat kehadirannya kurang baik menunjukkan sikap yang tidak bertanggung jawab atas kewajiban yang sudah diberikan kepada karyawan tersebut.

3. Taat terhadap standar kerja.

Pada umumnya banyak peraturan yang dibuat perusahaan terhadap standar kerja yang ada diperusahaan. Seperti harus menggunakan peralatan safety saat bekerja demi menjaga keselamatan selama proses kerja, melakukan proses sesuai dengan ISO yang telah disediakan, ataupun bertanggung jawab atas kualitas produk yang dihasilkan demi kepuasan pelanggan.

4. Taat terhadap peraturan perusahaan.

Indikator selanjutnya mengharuskan setiap karyawan untuk mengetahui apa saja yang boleh dan tidak boleh dilakukan karyawan selama dilingkungan perusahaan. Seperti harus memiliki SIM dan surat-surat lengkap lainnya

ketika membawa kendaraan perusahaan, memakai pakaian kerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan serta menaati norma-norma yang telah ditetapkan di perusahaan.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.2 Pengertian Motivasi Kerja

Pada dasarnya motivasi kerja dalam sebuah perusahaan sangatlah penting, yang dimana perusahaan mengharapakan karyawan bekerja dengan terampil serta bekerja dengan tekun dalam perusahaan, sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan tersebut peduli dan bertanggung jawab atas tanggung jawab yang telah diberikannya. Namun hal tersebut tidak terjadi begitu saja, yang dimana hal tersebut dapat terjadi ketika adanya motivasi yang memengaruhi diri karyawan tersebut, baik dari dalam diri sendiri maupun dari luar dari diri karyawan tersebut untuk (Rahmi *et al.*, 2020).

Menurut Harahap & Tirtayasa (2020) motivasi kerja adalah suatu hal yang sifatnya seperti sumber daya penggerak dalam diri karyawan yang menciptakan kegairahan dalam diri karyawan untuk bekerja, yaitu bekerja yang efektif dan terintegrasi dengan berbagai upaya dalam mencapai kepuasan. Motivasi kerja adalah sebuah alasan atau dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk bertindak sesuai atau berdasar motivasi yang mendorongnya.

Menurut Jufrizen & Hadi (2021) motivasi kerja diartikan sebagai bentuk dukungan, dorongan ataupun arahan bagi seseorang karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan, dorongan tersebut bersumber dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun bersumber dari luar diri karyawan itu sendiri sehingga mendorong untuk

melakukan pekerjaan dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan dari karyawan tersebut dengan maksud dan tujuan tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan terkait motivasi kerja adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan suatu hal yang mana dorongan tersebut dapat bersumber dari dua sisi yaitu bersumber dari dalam diri seseorang tersebut dan bersumber dari luar atau lingkungan dari diri seseorang tersebut sehingga melakukan pekerjaan dengan mengeluarkan segala kemampaun yang dimilikinya demi tercapainya tujuan dari perusahaan.

2.1.2.3 Tujuan Motivasi Kerja

Terdapat beberapa tujuan dari motivasi kerja menurut (Hustia, 2020) yaitu:

1. Meningkatkan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan *output* produksi yang dihasilkan karyawan
4. Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan
5. Meningkatkan loyalitas kerja karyawan
6. Meningkatkan ide dan kreativitas dalam pengembangan perusahaan

2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut penelitian Rahmat (2020: 36) terdapat beberapa indikator dari variabel motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*).

Indikator ini menjelaskan secara tegas bahwa penting dan perlunya pemberian penghargaan kepada seorang karyawan atas hasilo kerja yang telah dihasilkan

sebagai bentuk apresiasi dari perusahaan untuk menghargai prestasi atau pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan. Seperti pihak perusahaan memberikan *reward* atau penghargaan bagi karyawan yang mampu memberikan ide dan inovasi terkreatif untuk mengembangkan perusahaan atau perusahaan memberikan penghargaan bagi lini-lini yang mencapai target setiap harinya dalam kurun 3 bulan terakhir.

2. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*).

Indikator ini menjelaskan secara tegas bahwa kita hidup saling membutuhkan, hal ini dimaksudkan dengan perlunya interaksi antara satu karyawan dengan yang lainnya baik interaksi sesama karyawan ataupun interaksi antara atasan dan bawahan.

3. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

Indikator ini menjelaskan secara tegas bahwa seorang karyawan juga memiliki keinginan untuk mempunyai sebuah otorisasi atau wewenang dalam hal mengendalikan, mengarahkan, membimbing ataupun mengatur orang lain. Contohnya, ditunjuk seorang karyawan dalam kelompok kerja sebagai pemimpin untuk mampu mengatur anggotanya dalam kelompok kerja tersebut.

2.1.3 Gaji

2.1.3.1 Pengertian Gaji

Sumber daya manusia adalah sumber daya utama dan merupakan potensi paling besar yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan maupun organisasi dalam hal menyumbangkan tenaga, ide, inovasi maupun kreatifitas untuk tetap

mengembangkan perusahaan agar menjadi perusahaan yang maju dan sukses di pasar. Menurut (Hasni, 2020) gaji diartikan sebagai upah, imbalan ataupun balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh seorang karyawan atas hasil kerja yang telah dilakukannya baik dalam bentuk barang maupun jasa. Gaji menjadi alasan utama bagi seseorang untuk mau melakukan suatu pekerjaan selain alasan-alasan lainnya seperti prestasi maupun mengembangkan diri. Karena pada dasarnya manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya.

Menurut Ratnasari & Mahmud (2020) gaji merupakan salah satu faktor penting dan paling utama yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan maupun organisasi dalam memenuhi kebutuhan dari karyawan perusahaan, dimana karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi tentunya dengan tujuan untuk mendapatkan balasan atas hasil kerja yang telah dilakukannya yaitu berupa gaji. Bagi seorang karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, gaji merupakan hal yang paling penting dikarenakan gajimampu mempengaruhi taraf hidup seseorang.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat kita ambil kesimpulan bahwa gaji adalah salah satu bentuk pemberian upah ataupun imbalan dari pihak perusahaan ke karyawan dalam bentuk uang atas hasil kerja yang telah dilakukan karyawan terhadap perusahaan.

2.1.3.2 Tujuan Penggajian

Menurut Ruky (2018:24) terdapat beberapa hal menjadi alasan terhadap tujuan penggajian yaitu:

1. Memunculkan peluang ketertarikan SDM yang berkualitas serta mempertahankan SDM yang sudah dimiliki.

Dalam hal ini perusahaan akan mencoba memberikan penawaran terbaik terhadap nilai gaji untuk membuat SDM yang berkualitas mau bergabung keperusahaan ataupun perusahaan berusaha untuk mempertahankan SDM yang sudah ada untuk tetap bertahan dan tidak memiliki minat untuk pindah keperusahaan lain.

2. Memberikan dukungan kepada tenaga kerja yang baik untuk pencapaian prestasi yang baik.

Langkah selanjutnya mengenai tujuan penggajian bagi perusahaan adalah mencoba untuk memotivasi dan memprofokasi SDM yang sudah bergabung untuk bisa berkontribusi lebih kepada perusahaan seperti harapan perusahaan terhadap karyawan tersebut.

3. Mendukung serta meningkatkan peningkatan kualitas SDM.

Perusahaan harus bisa mengimbangi perubahan yang terjadi di sebuah perusahaan yang disebabkan oleh kontribusi ide yang telah terimplementasi di sebuah perusahaan. Seperti pengembangan teknologi robot dalam membantu proses produksi, maka agar robot tersebut dapat berjalan sesuai standarnya perlunya pelatihan ataupun peningkatan kualitas karyawan yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.

4. Mampu membantu pengendalian biaya upah tenaga kerja.

Perusahaan memberikan gaji kepada karyawan dengan harapan apa yang diberikan sesuai dengan pemasukan atau produktivitas meningkat. Akan tidak

seimbang jika produktivitas menurun namun pengeluaran yang dikeluarkan jumlahnya sama. Sehingga perusahaan bisa mengambil kebijakan jika suatu kondisi yang dianggap merugikan pihak perusahaan.

2.1.3.3 Indikator Gaji

Menurut penelitian Sutrisno (2022:47) ada beberapa hal dijadikan sebagai indikator gaji untuk karyawan yaitu:

1. Gaji sesuai standar.

Akan dianggap seimbang bagi seorang karyawan apabila gaji yang didapat sesuai dengan standar pada suatu posisi di perusahaan. Seperti gaji operator disesuaikan dengan standar upah minimum kerja (UMK) disuatu daerah. Karena gaji sangat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan disuatu perusahaan.

2. Masa kerja karyawan.

Masa kerja seorang karyawan menentukan besar kecilnya gaji yang diterima. Besarnya gaji yang diterima karyawan dengan posisi sebagai operator dalam masa kerja 1 tahun tentunya akan berbeda dengan besarnya gaji karyawan yang sudah memasuki masa kerja 2 atau 3 tahun. Pada umumnya semakin lama masa kerja karyawan terhadap perusahaan maka besaran upah gaji yang diterima juga semakin besar namun tetap disesuaikan dengan jabatan yang bertanggung jawabkan.

3. Prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja karyawan disuatu perusahaan juga mempengaruhi nilai gaji karyawan. Prestasi kerja yang dimaksud pada indikator ini mengarah kepada

jabatan yang diterima oleh seorang karyawan. Contohnya dalam 1 kelompok kerja terdapat satu orang yang ditunjuk sebagai pemimpin dalam kelompok kerja tersebut, maka karyawan tersebut akan mendapatkan nilai gaji lebih atas tanggung jawab yang dijalankannya jika dibandingkan anggotanya yang tidak menjabat sebagai pemimpin dalam kelompok kerja tersebut.

4. Sistem atau metode perhitungan gaji.

Pada indikator ini menjelaskan terkait upah atau gaji karyawan dihitung berdasarkan sistem waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan) atau sistem bagi hasil jika suatu proyek berhasil dijalankan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dengan maksud dan tujuan mempertanggungjawabkan atas tugas yang diterimanya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan (Karyawan *et al.*, 2020). Sedangkan menurut Angora (2020) kinerja karyawan adalah bentuk prestasi, hasil kerja atau *output* yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu dengan maksud melaksanakan tugas dan tanggung jawab atas suatu pekerjaan yang dilakukannya.

Menurut Rahman (2022), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitasnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan pada tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Sedangkan menurut Sadat *et al.* (2020) kinerja karyawan didefinisikan sebagai keluaran atau

output kerja yang dihasilkan karyawan, namun hasil kerja tersebut tentunya harus disesuaikan dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan, jika hasil kerja tersebut sesuai dengan standar perusahaan maka hasil kerja tersebut dapat dikatakan baik, namun jika sebaliknya hasil kerja yang dihasilkan tidak sesuai dengan standar perusahaan maka hasil kerja tersebut dianggap tidak baik dan tidak memenuhi kualifikasi yang seharusnya dilaksanakan oleh karyawan tersebut. Kinerja karyawan juga diartikan sebagai suatu fungsi dari motivasi diri untuk menghasilkan sesuatu berdasarkan kemampuan dan keahlian karyawan tersebut sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang telah diberikan kepada karyawan tersebut (Harahap & Tirtayasa, 2020). Kinerja yang baik dapat dilihat dari bagaimana orang ataupun kelompok tersebut mengikuti peraturan atau prosedur yang telah ditetapkan dengan baik dan maksimal demi tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas terkait kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan pengertian dari kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang ataupun kelompok didalam sebuah organisasi dengan pelaksanaan kerja berdasarkan kepada tanggung jawab atau wewenang yang telah diberikan kepada masing-masing pihak demi tercapainya tujuan perusahaan.

2.1.4.2 Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut penelitian Huseno (2021: 91) secara spesifik terdapat beberapa tujuan kinerja karyawan yaitu:

1. Dijadikan sebagai landasan atau dasar dalam melakukan pengambilan keputusan dengan fungsi untuk mengapresiasi prestasi, melakukan pemecatan dan besarnya balas jasa.
2. Dijadikan sebagai dasar atau patokan bagi seorang pemimpin untuk menilai sebara jauh seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Sebagai dasar untuk mengecek ataupun mengukur tingkat keefektifitasan kinerja karyawan diperusahaan.
4. Sebagai landasan bagi sebuah perusahaan untuk memutuskan mengadakan pelatihan bagi karyawan atau tidak melakukan pengembangan sama sekali.
5. Dijadikan sebagai salah satu pedoman atau acuan untuk mendukung serta memotivasi karyawan untuk mau menghasilkan kinerja yang baik sehingga meningkatkan produktivitas

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut penelitian Sitinjak *et al.* (2021: 15-16) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik dari faktor instrinsik maupun ekstrinsik. Faktor intrinsik dan ekstrinsik tersebut yaitu:

1. Faktor personal atau pribadi.

Faktor ini bersumber dari dalam diri karyawan itu sendiri. Seperi faktor keterampilan dalam mengerjakan sesuatu, pengetahuan, mental, pengetahuan serta motivasi yang dimiliki karyawan tersebut.

2. Faktor kepemimpinan.

Faktor ini bersumber dari luar diri karyawan tersebut atau biasa disebut faktor ekstrinsik. Seperti bagaimana seorang pemimpin mampu mempengaruhi anggotanya dalam bentuk memberikan semangat, dorongan atau motivasi untuk bisa menghasilkan kinerja yang baik dengan tujuan meningkatkan produktivitas perusahaan.

3. Faktor tim atau kelompok.

Faktor ini bersumber dari luar diri karyawan tersebut. Pentingnya kerjasama tim atau kelompok yang dalam menyelesaikan pekerjaan agar menghasilkan produktivitas yang baik. selain itu, kepercayaan dan kekompakkan tim juga mempengaruhi kinerja karyawan didalam perusahaan.

4. Faktor sistem.

Faktor ini bersumber dari luar diri karyawan tersebut. Semakin baik sistem kerja dan fasilitas yang dimiliki suatu perusahaan akan sangat membantu meningkatkan produktivitas. Namun hal tersebut juga harus didukung dengan karyawan yang mampu mengelola sistem kerja tersebut. Oleh karena itu, pentingnya pemberian pelatihan kepada karyawan jika terjadi perubahan atau peningkatan sistem disuatu perusahaan, agar semua dapat berjalan dengan baik serta produktivitas meningkat dan kinerja karyawan juga semakin baik.

5. Faktor kontekstual (situasional).

Faktor ini berfokus pada lingkungan kerja yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga akan

baik. namun, semakin besar tekanan yang ada pada lingkungan kerja juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut penelitian Rezeki (2022) terdapat beberapa indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kuantitas.

Dimensi ini menunjukkan bahwa seberapa banyak jumlah barang atau jasa yang dapat dihasilkan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu, dimana kuantitas ini biasanya sudah ditentukan dari pihak perusahaan. Sebagai contoh, setiap lini per jam ditargetkan perusahaan menghasilkan produk jadi sebanyak 35 pcs.

2. Kualitas.

Dimensi ini menunjukkan bahwa kuantitas barang atau jasa yang dihasilkan pada waktu tertentu harus memiliki kualitas yang baik. Semakin tinggi barang atau jasa yang *reject* menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak sesuai dengan standar perusahaan begitu pula sebaliknya kinerja karyawan dapat dikatakan baik, ketika karyawan tersebut mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai target yang disertai dengan kualitas barang dan jasa yang baik.

3. Kerja tim.

Dimensi ini menjelaskan terkait kinerja karyawan dapat dinilai dari bagaimana karyawan tersebut mampu berbaur serta membangun kerja sama dengan rekan kerja lainnya.

4. *Job Knowledge*.

Dimensi ini menjelaskan seberapa luas pemahaman seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Hal tersebut dapat diketahui melalui seberapa pemahaman karyawan tersebut terhadap suatu proses kerja yang ada diperusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini, peneliti mengacu kepada penelitian terdahulu yang biasa dijadikan sebagai pedoman atau bahan acuan untuk mengetahui terkait seberapa besar pengaruh hubungan antara satu variabel dengan variabel penelitian lainnya. Bahan acuan yang berupa teori-teori atau temuan lain yang merupakan hasil dari penelitian sebelumnya dapat dijadikan sebagai sumber data pendukung untuk penelitian ini. Selain sebagai sumber data pendukung untuk penelitian ini, penelitian terdahulu juga bisa dijadikan sebagai pembanding dengan sumber penelitian lain yang juga peneliti gunakan sebagai data pendukung pada penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui perbedaan maupun persamaan dengan penelitian terdahulu. Judul penelitian yang diambil sebagai pembanding adalah penelitian terdahulu yang terdapat variabel bebas terkait dengan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja dengan variabel terikatnya terkait kinerja karyawan. Berikut adalah penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai kajian pustaka untuk penelitian ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Purba <i>et al.</i> , 2019)	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado	Analisis Regresi Linear Berganda	Secara parsial kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	(Caissar <i>et al.</i> , 2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variable motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic.
3.	(Prasetyo <i>et al.</i> , 2021)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.
4.	(Astuti & Amalah, 2020)	<i>Effect of Work Discipline on employee performance in the Office of Public Appraisal Services Herly, Ariawan and Partners</i>	Analisis Regresi Linear Berganda	Secara simultan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Lanjutan

5.	(Sadat <i>et al.</i> , 2020)	Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerjamemiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai.
6.	(Sulila, 2019)	<i>The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance, BTPN Gorontalo</i>	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan secara pasial disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
7.	(Rahman, 2022)	Analisis Pengaruh Pengawasan Dan Keterampilan Kerja Serta Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bengkel Cv. Teguh Harapan Di Kabupaten Berau	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketrampilan Kerja sudah memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Investasi sudah memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	(Hasni, 2020)	Pengaruh Gaji Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Kredit Plus Di Kota Makassar	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa gaji berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Table 2.1 Lanjutan

9.	(Rahmi <i>et al.</i> , 2020)	<i>The Effect of Leadership and Empowerment Style and Motivation on Work Discipline and Employee Performance in Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City</i>	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan dan pemberdayaan berpengaruh terhadap disiplin dan kinerja karyawan.
----	------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sumber: Peneliti, 2022

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Prasetyo *et al.* (2021) kerangka pemikiran adalah suatu penjelasan terkait dengan dugaan sementara yang terjadi antara variabel bebas/*independent*/terikat yang berbentuk gambar pada suatu penelitian.

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Seorang karyawan yang disiplin terhadap peraturan perusahaan tentunya tidak terjadi secara begitu saja, dengan artian bahwa ada beberapa faktor yang menjadi dasar atau landasan bagi seorang karyawan untuk mau mentaati dan disiplin terhadap peraturan sebuah perusahaan atau organisasi mulai dari gaya kepemimpinan perusahaan, imbal jasa yang diterima terdapat aturan tertulis yang dijadikan pedoman seta tersedia atau tidaknya pengawasan yang dilakukan oleh seorang pemimpin (Afandi & Bahri, 2020).

Oleh karena itu, variabel disiplin kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan pada penelitian ini berdasarkan dari data absensi karyawan. Semakin tinggi tingkat karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan, terlambat serta izin

sakit. Maka hal tersebut menandakan ada kesalahan yang terjadi pada kedisiplinan karyawan. Dan pihak perusahaan harus mencari tahu apa penyebab dari karyawan melakukan hal tersebut. Selain itu, perusahaan juga membuat SOP untuk setiap bagian diperusahaan dengan tujuan untuk meminimalisir terjadinya kesalahan. Namun, pada aktualnya masih banyak *product reject* yang ditemukan bahkan terus terjadi peningkatan, hal tersebut menunjukkan karyawan tidak disiplin dalam mematuhi SOP kerja sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Harahap & Tirtayasa (2020), motivasi kerja adalah suatu hal yang sifatnya seperti sumber daya penggerak dalam diri karyawan yang menciptakan kegairahan dalam diri karyawan untuk bekerja, yaitu bekerja yang efektif dan terintegrasi dengan berbagai upaya dalam mencapai kepuasan. Motivasi kerja adalah sebuah alasan atau dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk bertindak sesuai atau berdasar motivasi yang mendorongnya.

Variabel motivasi kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diketahui berdasarkan data *E-idea* yang terkumpul. Semakin sedikit *E-idea* yang terkumpul menunjukkan motivasi karyawan dalam mengembangkan perusahaan menjadi lebih maju semakin menurun. Karena salah satu cara atau indikator yang digunakan di PT Schneider dalam mengapresiasi berbagai masukan terkait perkembangan perusahaan melalui *E-idea* tersebut.

2.3.3 Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Ruky (2018:24) terdapat alasan mengapa gaji mampu mempengaruhi kinerja karyawan karena uang merupakan hal utama yang dibutuhkan manusia agar bisa memenuhi kebutuhan sandang pangan dan papan. Oleh karena itu, semakin baik gaji yang ditawarkan oleh perusahaan kepada karyawan maka tanggung jawab dan beban yang diberikan juga berbanding lurus dengan apa yang ditawarkan oleh perusahaan. Jika gaji yang ditawarkan tidak sesuai dengan beban kerja yang diterima maka akan terjadi penurunan minat karyawan untuk mau memberikan kinerja lebih atas pekerjaan tersebut.

Variabel gaji mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan keluhan karyawan terhadap pemotongan gaji ataupun kurangnya tunjangan yang didapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dikafrenakan karyawan tidak merasa puas atas apa yang telah didapatkan. Dimana, pemotongan-pemotongan tersebut merupakan hak dari karyawan.

2.3.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan

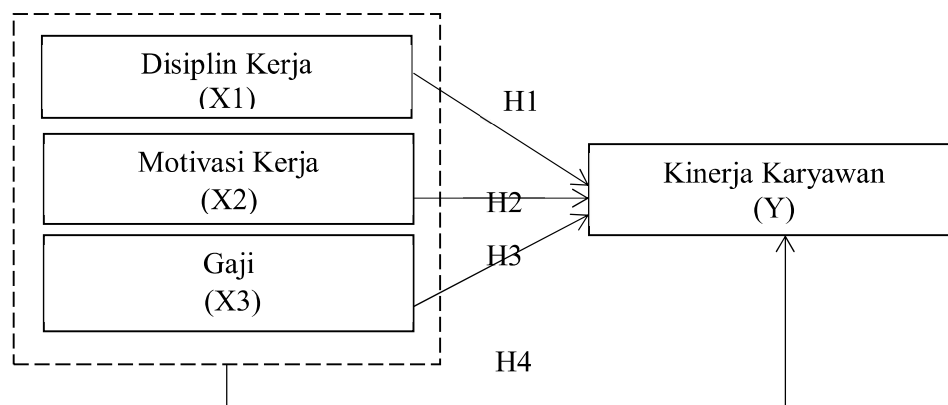
Menurut penelitian Sitinjak *et al.* (2021: 15-16) terdapat alasan mengapa disiplin kerja, motivasi kerja dan gaji mampu mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor personal atau pribadi karyawan itu sendiri, kemudian faktor kepemimpinan yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja serta faktor sistem yang mampu mempengaruhi variabel gaji terhadap kinerja karyawan,

dikarenakan semakin baik tingkat sistem yang digunakan dalam perusahaan tersebut tentunya memudahkan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan merasa seimbang atas apa yang dikeluarkan karyawan untuk perusahaan dengan upah yang diterima karyawan.

Variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan gaji secara simultan mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Hal tersebut telah dipaparkan pada bagian sebelumnya. Dimana setiap variabel independent mempengaruhi secara langsung terhadap variabel dependent.

Variabel disiplin mempengaruhi dari kehadiran karyawan, variabel motivasi mempengaruhi dari seberapa besar tingkat partisipasi karyawan dalam memberikan ide dan masukan untuk perkembangan karyawan, dan variabel gaji mempengaruhi dari permasalahan terhadap pemotongan gaji yang dialami karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan pada bagian latar belakang dari penelitian maka dapat kita paparkan terkait kerangka berpikir yang dapat dilihat pada gambar 2.1 sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti, 2022

2.4 Hipotesis

Menurut Huseno (2021) hipotesis adalah penjelasan terkait dugaan sementara terkait dengan permasalahan yang ada pada penelitian serta memperhatikan hubungan-hubungan variabel bebas/*independent* terhadap variabel *dependent*/terikat. Berikut merupakan hipotesis terkait permasalahan penelitian ini yaitu :

- H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Schneider Electric Manufacturing Batam Lot PEL.
- H2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Schneider Electric Manufacturing Batam Lot PEL.
- H3 : Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Schneider Electric Manufacturing Batam Lot PEL.
- H4 : Disiplin kerja, motivasi kerja dan gaji secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Schneider Electric Manufacturing Batam Lot PEL.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam sebuah penelitian kita perlu menentukan tujuan dari penelitian ini dan juga membuat sebuah gambaran terkait permasalahan apa saja yang ada dan akan dibahas pada penelitian yang sedang dilakukan. Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif ini merupakan suatu langkah atau proses untuk menghasilkan sebuah data deskriptif melalui pengumpulan data baik secara lisan maupun tulisan dengan tujuan untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yang sudah dibuat dan diambil kesimpulannya (Purba *et al.*, 2019).

3.2 Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang dikembangkan pada penelitian ini adalah tipe pengembangan, yang dimana peneliti melakukan pengembangan ataupun penambahan terhadap penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Dilakukannya penambahan dan pengembangan atas penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, harapan peneliti mampu melengkapi penelitian-penelitian sebelumnya.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi yang dipilih peneliti untuk dijadikan sebagai objek penelitian adalah PT Schneider Electric Manufacturing Batam Lot PEL, yang berada di Kawasan Muka Kuning Batam Industrial Park Kota Batam Lot 208 (PEL).

3.3.2 Jadwal Penelitian

Periode waktu penelitian yang dilakukan oleh peneliti dimulai dari bulan September 2022 sampai bulan Januari 2023.

Tabel 3.1 Periode Penelitian

Kegiatan	Bulan																			
	September				Oktober				November				Desember				Januari			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul																				
Studi Pustaka																				
Metode Penelitian																				
Kuesioner																				
Pengolahan Data																				
Kesimpulan																				
Penyelesaian Skripsi																				

Sumber: Peneliti, 2022

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah area atau wilayah yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas serta karakteristik yang telah ditentukan atau ditetapkan oleh

peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Rahmat, 2020). Populasi pada penelitian ini, untuk seluruh karyawan bagian produksi *Motion and Drive* PT Schneider Electric Manufacturing Batam Lot PEL , dengan jumlah seluruh karyawan produksi adalah 125 karyawan.

3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sample

Sampel merupakan bagian dari populasi dari sebuah tempat, lokasi ataupun kelompok. Pada penelitian ini tidak semua populasi dijadikan sample oleh peneliti dengan alasan peneliti hanya akan berfokus dengan karyawan bagian produksi *Motion and Drive* saja. Dari 726 karyawan di gedung PT Schneider Electric Manufacturing Batam Lot PEL. Peneliti hanya akan mengambil sebanyak 125 sampel dari total keseluruhan untuk melakukan penelitian ini.

3.4.3 Teknik *Sampling*

Teknik *sampling* yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah teknik penentuan sample *non-probability sampling* dengan teknik *sampling* jenuh, yang mana semua populasi yang ada dijadikan sebagai sampel oleh peneliti untuk penelitian ini. Dengan demikian sampel pada penelitian ini adalah berjumlah 125 orang.

3.5 Sumber data

Teknik pengumpulan data adalah langkah-langkah atau tahapan yang paling strategis dan efisien didalam sebuah penelitian, yang dimana tujuan dari penelitian adalah untuk mendapatkan data. Untuk metode atau langkah-langkah pengumpulan data terdiri dari beberapa macam yaitu kuesioner (angket),

wawancara (*interview*), observasi, dokumentasi serta penggabungan dari keempat metode tersebut (Rahmat, 2020). Data penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

3.5.1 Sumber Data Primer

Data primer adalah data yang pertama kali dikumpulkan oleh peneliti atau data yang langsung diterima oleh pengumpul data. Teknik pengumpulan data yang menggunakan data primer adalah kuesioner. Kuesioner adalah salah satu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan ataupun pernyataan tertulis terkait masalah penelitian yang dibahas peneliti kepada responden.

3.5.2 Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung ketangan pengumpul data atau dapat diartikan juga sebagai data yang sudah ada dan telah terkumpul oleh pihak lain. Adapun datanya berupa dokumen ataupun kajian teori.

3.6 Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah dengan melakukan penyebaran angket atau kuesioner menggunakan platform yang disediakan oleh *google form* sehingga memudahkan peneliti dalam melakukan penyebaran kuesioner, yang mana peneliti tinggal menyebarkan link yang berisi kuesioner yang telah dibuat sebelumnya. Angket atau kuesioner atau suatu cara atau metode untuk melakukan pengumpulan data,

bentuk dari kuesioner berupa lembaran angket yang didalamnya berisi sejumlah pertanyaan tertulis yang telah dibuat peneliti dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari jawaban yang telah diberikan oleh responden melalui kuesioner tersebut (Sodik & Siyoto, 2015). Bentuk kuesioner sangat beragam yaitu kuesioner terbuka, kuesioner tertutup, kuesioner langsung kuesioner tidak langsung, *check list*, skala bertingkat. Bentuk kuesioner yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah kuesioner skala bertingkat. Kuesioner skala bertingkat dimaksud adalah peneliti mengumpulkan jawaban dari responden dengan menyebarkan angket, dimana didalam angket tersebut tersedia jawaban dalam bentuk skala bertingkat yang menunjukkan sikap dari responden, mulai dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju terhadap pernyataan yang disediakan (Sodik & Siyoto, 2015: 76).

3.6.2 Instrumen Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini instrumen pengumpulan yang digunakan peneliti adalah dengan melakukan penyebaran angket atau kuesioner. Dalam kuesioner yang disebarkan tersebut terdapat pertanyaan yang telah disediakan peneliti kemudian pertanyaan tersebut dijawab oleh responden berdasarkan pengalaman yang dirasakan oleh responden tersebut. Untuk penilaian kuesioner yang disediakan oleh peneliti yaitu dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* adalah suatu metode penilaian responden terhadap pertanyaan yang disediakan didalam kuesioner dengan bentuk jawaban berupa respon atau tanggapan yang dialami oleh responden, respon yang disediakan adalah sangat tidak setuju sampai sangat setuju terhadap pertanyaan yang disediakan. Berikut peneliti lampirkan

bobot penilaian skala *likert* yang digunakan peneliti didalam kuesioner yang akan disebarkan:

Tabel 3.2 Skala Likert

Skala Likert	Kode	Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Peneliti, 2022

3.7 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu karakter ataupun objek didalam sebuah penelitian yang dijadikan sebagai titik sentral perhatian dalam sebuah penelitian (Sodik & Siyoto, 2015: 43). Oleh karena itu, dapat kita tarik kesimpulan bahwa variabel penelitian merupakan objek ataupun atribut dalam sebuah penelitian yang ditetapkan dalam sebuah penelitian untuk diuji dan diteliti kemudian ditarik kesimpulan atas hasil penelitian tersebut. Variabel penelitian terdiri dari dua macam yaitu:

3.7.1 Variabel *Independent* (Variabel Bebas)

Variabel *independent* atau yang pada umumnya disebut dengan variabel bebas adalah variabel yang memungkinkan untuk mempengaruhi atau berdampak atas suatu hasil tertentu terhadap variabel terikat (Supratiknya, 2022: 11). Pada penelitian ini terdapat 3 variabel *independent* atau variabel bebas yaitu disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan gaji (X_3).

1. Disiplin Kerja (X_1)

Menurut Prasetyo *et al.* (2021) ada beberapa hal yang menjadi indikator seorang karyawan dalam disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Taat pada aturan waktu
 - b. Kehadiran
 - c. Taat terhadap standar kerja
 - d. Taat terhadap peraturan perusahaan
2. Motivasi kerja (X_2)

Menurut Rahmat (2020: 36) terdapat beberapa indikator dari variabel motivasi kerja yaitu:

- a. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)
 - b. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)
 - c. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*)
3. Gaji (X_3)

Menurut Sutrisno (2022:47) ada beberapa hal dijadikan sebagai indikator gaji untuk karyawan yaitu:

- a. Gaji sesuai standar
- b. Masa kerja karyawan
- c. Prestasi kerja karyawan
- d. Sistem atau metode perhitungan gaji.

3.7.2 Variabel *Dependent* (Variabel Terikat)

Variabel *dependent* atau yang pada umumnya disebut dengan variabel terikat adalah variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel bebas atau

independent (Rahmat, 2020). Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat atau *dependent* adalah kinerja karyawan (Y).

Indikator-inidkator kinerja karyawan menurut Rezeki (2022) dalam penelitiannya yaitu:

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Kerja tim
- d. *Job knowledge*

Tabel 3.3 Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X_1)	Disiplin kerja adalah suatu bentuk pengendalian diri karyawan ataupun pegawai dalam keadaan sadar untuk mentaati dan mematuhi peraturan yang telah dibuat suatu perusahaan atau organisasi baik dalam bentuk sukarela ataupun paksaan dalam menjalaninya, yang tujuan dengan dilakukannya disiplin kerja adalah untuk meningkatkan prestasi kinerja didalam sebuah perusahaan atau organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat pada aturan waktu. 2. Kehadiran 3. Taat terhadap standar kerja. 4. Taat terhadap peraturan perusahaan. 	<i>Likert</i>
Motivasi Kerja (X_2)	Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan suatu hal yang mana dorongan tersebut dapat bersumber dari dua sisi yaitu bersumber dari dalam diri seseorang tersebut dan bersumber dari luar atau lingkungan dari diri seseorang tersebut sehingga melakukan pekerjaan dengan mengeluarkan segala kemampuan yang dimilikinya demi tercapainya tujuan dari perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan akan prestasi (<i>need for achievement</i>). 2. Kebutuhan akan afiliasi (<i>need for affiliation</i>). 3. Kebutuhan akan kekuasaan (<i>need for power</i>). 	<i>Likert</i>

Tabel 3.3 Lanjutan

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Gaji (X_3)	Gaji adalah salah satu bentuk pemberian upah ataupun imbalan dari pihak perusahaan ke karyawan dalam bentuk uang atas hasil kerja yng telah dilakukan karyawan terhadap perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji sesuai standar. 2. Masa kerja karyawan 3. Prestasi kerja karyawan 4. Sistem atau metode perhitungan gaji. 	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang ataupun kelompok didalam sebuah organisasi dengan pelaksanaan kerja berdasarkan kepada tanggung jawab atau wewenang yang telah diberikan kepada masing-masing pihak demi tercapainya tujuan perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas. 2. Kualitas. 3. Kerja tim 4. <i>Job Knowledge</i>. 	<i>Likert</i>

Sumber: Peneliti, 2022

3.8 Metode Analisi Data

Teknik atau metode analisis data adalah sebuah cara yang atau teknik yang berfungsi untuk menggabungkan banyak data kedalam sebuah informasi, sehingga karakteristik yang ada pada data tersebut lebih mudah udah dibaca dan dipahami serta mmapu memberikan kemudahan untuk menentukan solusi atau pemecahan masalah terhadap data tersebut (Huseno, 2021).

Data yang terdapat dalam metode ini adalah menggunakan program untuk menganalisis pengaruh yang terjadi diantara variabel yaitu dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) yang relevan.

3.8.1 Uji Analisis Deskriptif

Uji analisis deskriptif merupakan suatu cara dalam mengelola sekumpulan data mentah menjadi data yang siap digunakan dengan cara mendeskripsikan dan menganalisis data yang telah dikumpulkan tersebut dan kemudian mengambil kesimpulan terhadap hasil pengolahan data tersebut (Huseno, 2021).

3.8.2 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dibagi menjadi 2 macam yaitu uji validitas dan uji realibilitas. Jika sebuah data telah diolah untuk mendapatkan hasil, maka hasil yang di dapat tersebut perlu dilakukannya pengecekan atau uji kualitas data dengan melakukan uji validitas dan uji realibilitas.

3.8.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas suatu standar yang ditetapkan oleh peneliti yang berfungsi untuk menentukan tingkat keaslian atau kevalidan data yang telah diuji dengan data yang sebenarnya atau data yang ada di lapangan (Huseno, 2021). Menurut Hery Kristanto (2018) uji validitas suatu data dapat diketahui dengan menggunakan rumus berikut:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Rumus 3.1 *Person Products Moment*

Sumber: (Rahmat, 2020)

Keerangan:

r : Koefisien korelasi

X : Skor butir

Y : Skor butir total

N : Jumlah sampel (responden)

Dalam penelitian ini pembuktian pengujian menggunakan aplikasi SPSS dengan menerapkan pengujian dua sisi dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,05. Kriteria sebuah data dapat dikatakan diterima atau tidak jika memenuhi beberapa persyaratan berikut yaitu:

1. Sebuah data dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ nilai r tabel, maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.
2. Sebuah data dikatakan tidak valid apabila nilai r hitung $<$ nilai r tabel, maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah kata lain ataupun istilah yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila terjadi pengulangan pengukuran yang lebih dari satu kali. Uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mengukur berapa tingkat konsistensi instrumen dalam sebuah penelitian. Untuk menguji reliabilitas peneliti dapat menggunakan alat ukur teknik yaitu *Cronbach's Alpha* dengan rumus yakni:

$$a = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum Si}{St} \right)$$

Rumus 3.2 *Alpha Cronbach*

Sumber: (Rahmat, 2020)

Keterangan:

r = Koefisien reliability instrument (cronbach's alfa).

K = Banyaknya butir pertanyaan

$\Sigma\sigma^2b$ = Total varian butir.

σ^2t = Skor butir total

Pada penelitian ini menggunakan koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* dengan taraf 0,60 dimana variabel yang diuji dapat dikatakan reliabel ketika nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 ($r > 0,60$). Begitu pula sebaliknya variabel dikatakan tidak reliabel apabila nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* lebih kecil dari 0,60 ($r < 0,60$).

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah keseluruhan data yang telah diuji dapat dikatakan valid apabila data sampel yang digunakan dalam model regresi tersebut mampu melengkapi atau memenuhi asumsi model regresi linear klasik (Hery Kristanto, 2018).

3.8.3.1 Uji Normalitas

Dalam penelitian uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang sedang diteliti oleh peneliti memiliki nilai distribusi yang normal atau tidak normal. Uji normalitas juga bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen (terikat) dengan variabel independen (bebas) memiliki kontribusi atau tidak (Susanto, 2019).

Cara yang dapat digunakan untuk melihat apakah model memiliki distribusi yang normal ataupun tidak adalah dengan melihat bentuk kurva yang berbentuk gambar lonceng, tidak hanya itu untuk mengetahui hasil penelitian ini bisa dengan melihat hasil pengujian *kolmogrov smirnov Smirnov (2 tailed) > 0,05*.

3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Hery Kristanto (2018 :72) uji multikolinieritas dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh multikolinieritas diantaranya dilakukan dengan cara mengetahui efek ko-linieritas. Terdapat beberapa cara untuk mengujinya, salah satu cara yang dapat dilakukan adalah menggunakan alat uji yang disebut dengan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilainya $VIF > 10$ maka terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi. Begitu pula sebaliknya suatu data dapat dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai VIF tidak lebih dari 10 serta angka *tolerance* mendekati 1.

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Hery Kristanto (2018 :78) suatu model dalam sebuah penelitian dapat dikatakan memiliki masalah heteroskedastisitas menandakan bahwa terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Gejala tersebut juga dapat diartikan atau dimaknai bahwa terjadinya ketidaksamaan model varian dari sebuah residual pada model pengamatan model regresi tersebut. pengamatan model regresi tersebut. Hasil pengujian Park Gleyser melihat nilai probabilitas dengan signifikansi $>$ nilai alpha (0,05) maka model tidak mengalami heteroskedastisitas.

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Regresi nilai berganda adalah pengembangan atau perluasan dari regresi nilai sederhana, dengan cara menambahkan jumlah pada variabel bebas yang mana pada sebelumnya hanya terdapat 1 variabel bebas yang ditambah menjadi 2 atau lebih variabel bebas. Untuk tujuan dari dilakukannya analisis regresi linear

berganda adalah untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat pada sebuah penelitian. Regresi linier berganda dinyatakan dalam bentuk persamaan matematika yaitu :

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

Rumus 3.3 Regresi Linier Berganda

Sumber: (Suyono., 2018: 3)

Keterangan :

- Y = variabel dependen
- X1 & X2 = variabel independen
- a = konstanta
- b1 & b2 = koefisien regresi
- e = variabel pengganggu

3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Suyono (2018: 8) koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan dari sebuah variabel independen (disiplin kerja, motivasi kerja dan gaji) mampu menjelaskan variabel terikat (kinerja karyawan). Koefisien determinasi ini juga biasa disebut dengan koefisien determinasi majemuk. Nilai R adalah nilai koefisien dari korelasi majemuk yang mengukur seberapa besar tingkat hubungan yang terjadi antara variabel terikat (Y) dengan semua variabel bebas yang ada pada penelitian serta menjelaskannya secara bersama-sama serta hasil nilainya yang selalu positif.

3.8.5 Uji Hipotesis

3.8.5.1 Uji T (Regresi Parsial)

Menurut (Suyono (2018: 73) uji T dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Rumus uji T adalah sebagai berikut:.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{Rumus 3.4 Uji t}$$

Sumber: (Suyono, 2018: 73)

Keterangan :

t = nilai t hitung yang akan dikonsultasikan dengan t table

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

Untuk menentukan hasil dari Uji T adalah dengan menggunakan perbandingan antara t hitung dengan t tabel yaitu jika hasil nilai signifikansi yang diperoleh $> 0,05$ maka dapat dikatakan terdapatnya pengaruh yang signifikan secara parsial diantara variabel bebas terhadap variabel terikat, begitu pula dengan sebaliknya jika hasil signifikansi yang diperoleh $< 0,05$ maka dapat dikatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.8.5.2 Uji F (Regresi Parsial)

Menurut (Suyono (2018: 73) uji F digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi berpengaruh secara signifikan atau tidak atau dapat diartikan juga apakah hasil dari pengujian tersebut sesuai atau tidak. Pengujian ini

menggunakan derajat signifikansi pada nilai F. Berikut merupakan rumus yang digunakan untuk menghitung nilai F:

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

Rumus 3.5 Uji f

Sumber: Suyono (2018: 51)

Keterangan:

R² = koefisien determinasi

k = jumlah variabel independen

n = jumlah data atau kasus

Cara menentukan uji ini adalah dengan melakukan perbandingan antara F hitung dengan F tabel yaitu apabila tingkat signifikansi di atas 0,05 maka H₀ ditolak dan H₁ diterima ($F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$) dan apabila tingkat signifikansi di bawah 0,05 maka H₀ diterima dan H₁ ditolak apabila ($F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$).