

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT PERUSAHAAN GAS
NEGARA, TBK**

SKRIPSI



**Oleh
Nyaman Buulolo
190910277**

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

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT PERUSAHAAN GAS
NEGARA, TBK**

SKRIPSI

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



**Oleh
Nyaman Buulolo
190910277**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawa ini saya:

Nama : Nyaman Buulolo
NPM : 190910277
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

"Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perusahaan Gas Negara, Tbk" adalah hasil karya dari sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila pernyataan di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar sarjana akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

Batam, 27 Januari 2023

Yang membuat pernyataan



Nyaman Buulolo
190910277

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT PERUSAHAAN GAS
NEGARA, TBK**

SKRIPSI
Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar sarjana

Oleh
Nyaman Buulolo
190910277

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini

Batam, 27 Januari 2023



Sunargo, S.E., M.Sc
Pembimbing



Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Perusahaan Gas Negara Tbk. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dalam bentuk asosiatif (kausal) dengan menyebarkan kuesioner dalam memperoleh data. Dalam penelitian populasi sebanyak 146 karyawan dengan menggunakan *probability sampling* dengan teknik slovin sebagai penentuan sampel sebanyak 107 responden. Dalam menganalisis data menggunakan metode uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji f. Nilai t tabel dalam penelitian ini sebesar 1,98326 yang berarti lebih kecil dari nilai t hitung setiap variabel dimana disiplin sebesar 17,304, motivasi sebesar 2,010 dan kepuasan kerja sebesar 2,936 dengan nilai signifikan dibawah 0,05 dari setiap variabel dimana disiplin 0,000, motivasi 0,047 dan kepuasan kerja 0,004 yang berarti setiap variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil nilai dari *Adjusted R square* berjumlah 0,932. Berdasarkan jumlah ini maka presentase hubungan antara variabel bebas yang memberikan pengaruh terhadap variabel terikat sebanyak 93,2% dan 6,8% sisanya dipengaruhi faktor lainnya yang tidak ada dalam penelitian ini. Untuk melihat semua variabel independen yang secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel dependen dapat dilihat dari hasil F hitung yang memiliki nilai sebesar 482,104 > f tabel 2,69 dengan signifikan 0,000 < 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Ini membuktikan bahwa disiplin, motivasi dan kepuasan kerja karyawan yang tinggi dapat mengakibatkan kinerja karyawan meningkat.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja karyawan

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of work discipline, work motivation and job satisfaction on the performance of employees of PT Perusahaan Gas Negara Tbk. The method in this study uses quantitative methods in associative (causal) form by distributing questionnaires to obtain data. In the study population of 146 employees using probability sampling with the slovin technique as a sample determination of 107 respondents. In analyzing the data using the validity test method, reliability test, classical assumption test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test, coefficient of determination test, t test and f test. The t table value in this study is 1.98326, which means it is smaller than the calculated t value for each variable where discipline is 17.304, motivation is 2.010 and job satisfaction is 2.936 with a significant value below 0.05 of each variable where discipline is 0.000, motivation is 0.047 and job satisfaction 0.004 which means that each independent variable has a significant effect on the dependent variable. The resulting value of the Adjusted R square is 0.932. Based on this number, the percentage of the relationship between the independent variables that influence the dependent variable is 93.2% and the remaining 6.8% is influenced by other factors that are not included in this study. To see all the independent variables that jointly influence the dependent variable, it can be seen from the results of F count which has a value of 482.104 > f table 2,69 with a significance of 0.000 < 0.05 which can be concluded that all independent variables have a significant effect together -same to the dependent variable. This proves that high employee discipline, motivation and job satisfaction can result in increased employee performance.

Keywords: *Work Discipline, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan 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 Univeritas 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 Dosen pembimbing Skripsi yang tidak pernah lelah dan selalu sabar membimbing Penulis dalam penulisan Skripsi ini;
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Kedua Orang Tua tercinta. Terima kasih atas doa, dukungan dan harapan kepada Penulis;
7. Seluruh Karyawan PT Perusahaan Gas Negara, Tbk yang sudah bekerja sama dalam pengumpulan data untuk keperluan penelitian;
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora dan Program Studi Manajemen angkatan 2019 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas belajar penulis.

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

Batam, 27 Januari 2023
Penulis



Nyaman Buulolo
190910277



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR RUMUS	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	6
1.3. Batasan Masalah.....	6
1.4. Rumusan Masalah.....	6
1.5. Tujuan Penelitian	7
1.6. Manfaat Penelitian	7
1.6.1. Manfaat Teoritis	7
1.6.2. Manfaat Praktis.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Kajian Teori	10
2.1.1. Disiplin kerja	10
2.1.2. Motivasi.....	11
2.1.3. Kepuasan Kerja.....	14
2.1.4. Kinerja Karyawan.....	17
2.2. Penelitian Terdahulu	19
2.3. Kerangka Berpikir.....	21
2.3.1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	21
2.3.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	21
2.3.3. Penelitian Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	22
2.3.4. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	22
2.4. Hipotesis.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1. Jenis Penelitian.....	25
3.2. Sifat Penelitian	25
3.3. Lokasi Dan Periode Penelitian	25
3.3.1. Lokasi Penelitian	25
3.3.2. Periode Penelitian.....	25
3.4. Populasi dan Sampel	25
3.4.1. Populasi	25
3.4.2. Teknik Penentuan Besar Sampel	26
3.4.3. Teknik Sampling.....	26

3.5. Sumber Data.....	27
3.5.1. Data Primer.....	27
3.5.2. Data Sekunder.....	27
3.6. Metode Pengumpulan Data.....	27
3.7. Definisi Operasional Variabel.....	28
3.7.1. Variabel Independen.....	28
3.7.2. Variabel Dependen (Terikat).....	28
3.8. Metode Analisa Data.....	30
3.8.1. Analisis deskriptif.....	30
3.8.2. Uji Kualitas Data.....	31
3.8.2.3.Uji Asumsi Klasik.....	33
3.9. Uji Pengaruh.....	34
3.9.1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	34
3.9.2. Analisis Koefisien Determinasi).....	35
3.10. Uji Hipotesis.....	36
3.10.1.Uji T.....	36
3.10.2.Uji F.....	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	38
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	38
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	38
4.2.1. Usia Responden.....	39
4.3. Analisis Deskriptif.....	40
4.3.1. Variabel X1 (Disiplin kerja).....	40
4.3.2. Variabel X2 (Motivasi Kerja).....	41
4.3.3. Variabel X3 (Kepuasan Kerja).....	44
4.3.4. Variabel Y (Kinerja Karyawan).....	45
4.4. Uji Kualitas Data.....	47
4.4.1. Uji Validitas.....	47
4.4.2. Uji Reabilitas.....	50
4.5. Uji Asumsi Klasik.....	50
4.5.1. Uji Normalitas.....	50
4.5.2. Uji Multikolinearitas.....	52
4.5.3. Uji Heteroskedastisitas.....	53
4.6. Uji Pengaruh.....	54
4.6.1. Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	54
4.6.2. Uji Determinasi (R^2).....	56
4.7. Uji Hipotesis.....	56
4.7.1. Uji T.....	56
4.7.2. Uji F.....	57
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	61
5.1. Simpulan.....	61
5.2. Saran.....	61

DAFTAR PUSTAKA

Lampiran 1 Pendukung Penelitian
Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup
Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1. Kerangka Berpikir	23
Gambar 4 .1. Logo PT Perusahaan Gas Negara Tbk.....	38
Gambar 4. 2. Diagram Histrogram	51
Gambar 4. 3. Normal P-P Plot.....	51

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Jadwal Penelitian.....	25
Tabel 3.2. Skala <i>Likert</i>	27
Tabel 3.3. Operasional Variabel Penelitian.....	29
Tabel 3.4. Rentang Skala.....	31
Tabel 4. 1. Jenis Kelamin Responden	38
Tabel 4.2. Usia Responden.....	39
Tabel 4.3. Hasil Kuesioner Disiplin kerja	40
Tabel 4.4. Hasil Kuesioner Motivasi Kerja	42
Tabel 4. 5. Hasil Kuesioner Kepuasan Kerja	44
Tabel 4.6. Hasil Kuesioner Kinerja Karyawan.....	46
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas (Disiplin Kerja).....	48
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X^2).....	48
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X^3).....	49
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	49
Tabel 4.11. Hasil Uji Reliabilitas	50
Tabel 4.12. Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov	52
Tabel 4.13. Hasil Uji Multikolinearitas	52
Tabel 4.14. Hasil Regresi Linier Berganda	54
Tabel 4.15. Uji Koefisien Determinasi.....	56
Tabel 4.16. Hasil Uji T.....	57
Tabel 4.17. Hasil Uji F	58

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3. 1. Rumus Slovin.....	26
Rumus 3. 2. Rentang Skala	30
Rumus 3.3. pearson product moment.....	32
Rumus 3. 4. Cronbach's alfa	32
Rumus 3. 5. Regresi LinearBerganda.....	35
Rumus 3. 6. Uji T	36
Rumus 3. 7. Uji F	37



BAB I PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan didalam suatu perusahaan karena merupakan penentu dalam pencapai sebuah perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan benar akan menjadi penentu dalam keberhasilan sebuah perusahaan. Keberhasilan sebuah perusahaan ditentukan oleh kinerja dari sumber daya manusia yang telah terlatih dan memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Setiap perusahaan yang ingin mencapai keberhasilan tentunya harus meningkatkan kinerja dari karyawannya agar pencapaian tujuan dari perusahaan dapat tercapai sesuai yang diharapkan. Kinerja yang baik dan benar adalah kinerja yang memperoleh hasil kerja sesuai dengan standar atau ketentuan perusahaan yang telah ditetapkan dicapai oleh karyawan untuk mendukung keberhasilan perusahaan.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang baik dibutuhkan kedisiplinan, motivasi dan kepuasan kerja (Hairunnisa & Ali, 2022). Disiplin merupakan ketaatan dalam mematuhi setiap peraturan dan menjalankan setiap tugas dengan penuh tanggung jawab, baik dari setiap pekerjaan yang dikerjakan dengan tepat waktu maupun dari tingkat kehadiran yang dipatuhi sesuai standar yang telah diatur dan ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin yang dijalankan oleh karyawan tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan dan karyawan tidak akan

mengabaikan dan meninggalkan pekerjaannya tanpa izin melainkan akan memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, serta karyawan akan datang dan hadir dalam perusahaan dan keluar atau pulang dari perusahaan sesuai jam kerja yang telah ditentukan sehingga pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan tidak terkendala karena keterlambatan. Selain dari disiplin adapun motivasi yang merupakan penggerak atau dorongan yang menciptakan semangat kerja karyawan agar setiap pekerjaan yang dihasilkan mendapatkan hasil kerja yang memuaskan dan berkualitas. Setiap karyawan yang termotivasi akan memiliki sikap dan perilaku yang semangat dan teratur dalam melakukan pekerjaannya serta akan bersungguh-sungguh, ikhlas dan memiliki rasa senang dalam bekerja. Selain disiplin dan motivasi, kepuasan kerja juga perlu di perhatikan. Kepuasan kerja merupakan hasil dari kesenangan seseorang dalam melakukan pekerjaannya yang dapat muncul dikarenakan adanya beberapa imbalan dan situasi lingkungan pekerjaan yang sesuai harapan dalam perusahaan. Kepuasan kerja akan sangat memengaruhi kinerja karyawan karena semakin puas karyawan dalam bekerja maka tingkat pencapaian pekerjaan yang dilakukan akan semakin baik dan sesuai standar perusahaan.

PT Perusahaan Gas Negara, Tbk (PGN) merupakan perusahaan BUMN yang bergerak pada bidang transmisi dan distribusi gas bumi. PGN memiliki beberapa pembagian area unit bisnis dan anak perusahaan. Pembagian dari beberapa unit area bisnis tersebut salah satunya terletak di wilayah Batam. Saat ini kedisiplinan menjadi salah satu permasalahan yang terjadi pada perusahaan ini, munculnya ketidakpatuhan karyawan dalam menaati peraturan perusahaan,

adanya beberapa karyawan yang tingkat kehadirannya mulai menurun, karyawan yang datang terlambat dan karyawan yang meminta izin kerja. Dalam hal ini kinerja dari karyawan tentunya akan mengalami penurunan. Untuk itu diperlukan penerapan kedisiplinan dalam bekerja agar mampu meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Berikut data kehadiran karyawan pada perusahaan yang kedisiplinannya mulai menurun dan tidak sesuai pada jam masuk kerja.

Tabel 1.1 Data Absensi PT Perusahaan Gas Negara, Tbk

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan	
		IZIN	TERLAMBAT
Mar 2021	146	2	12
Apr 2021	146	3	0
May 2021	146	1	8
Jun 2021	146	0	0
Jul 2021	146	2	11
Aug 2021	146	0	8
Sep 2021	146	1	7
Oct 2021	146	0	0
Nov 2021	146	3	19
Dec 2021	146	0	15
Jan 2022	146	1	0
Feb 2022	146	1	19

Sumber: PT Perusahaan Gas Negara, Tbk (2022)

Selain dari kedisiplinan, motivasi kerja dapat memengaruhi kinerja dari karyawan. Motivasi merupakan dorongan untuk mencapai kinerja yang baik dari karyawan (Endra, 2022). Motivasi merupakan tindakan yang mendorong seseorang untuk bersikap dan berperilaku untuk mencapai tujuan (Hasyim et al., 2020). Untuk itu diperlukan motivasi karyawan secara langsung karena berdampak pada kinerja yang semakin meningkat. Motivasi dilakukan salah

satunya melalui pujian atau pengakuan yang disampaikan kepada karyawan atas hasil kerja yang telah dilaksanakan. Pengakuan dan pujian ini akan lebih baik jika disampaikan didepan umum pada saat meeting dilaksanakan. Perusahaan ini melakukan meeting dua kali seminggu dan dalam pertemuan meeting yang dilaksanakan pembahasan dilakukan hanya mengenai masalah visi-misi perusahaan dan kepentingan perusahaan lainnya, pengakuan dan pujian kepada karyawan yang melaksankan pekerjaannya dengan baik masih kurang mendapat perhatian dan pujian dari atasan pada saat meeting dilaksanakan. Motivasi karyawan dapat menjadi berkurang dan ini akan memengaruhi kinerja dari karyawan.

Tabel 1.2 Data Schedule Meeting PT Perusahaan Gas Negara, Tbk

KETERANGAN			
MINGGU	MASUK	PULANG	SCHEDULE
Senin	08.00	16.00	-
Selasa	07.30	16.00	Meeting pagi
Rabu	08.00	16.00	-
Kamis	07.30	16.00	Meeting pagi
Jumat	08.00	16.00	-
Sabtu	-	-	Libur
Minggu	-	-	Libur

Sumber: PT Perusahaan Gas Negara, Tbk (2022)

Kepuasan kerja adalah terpenuhinya keinginan dan kebutuhan dari pekerja yang melakukan pekerjaan (Partika *et al.*, 2020). Kepuasan kerja adalah rasa senang dan tidak senang dari karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan berdampak pada hasil kinerja karyawan (Sudiyanto, 2020). Dilihat dari hasil keseluruhan kinerja karyawan pada tabel dibawah, kepuasan kerja karyawan masih belum tercapai dimana hasil kerja yang dikerjakan masih belum stabil dan mengalami hasil kinerja yang naik turun setiap bulannya.

Tabel 1.3 Data Penjualan PT Perusahaan Gas Negara, Tbk

BULAN	JUMLAH PENJUALAN (City Gas, KL, Korporat)
Mar 2021	73,73
Apr 2021	68,64
May 2021	62,39
Jun 2021	69,35
Jul 2021	74,43
Aug 2021	72,11
Sep 2021	77,79
Oct 2021	77,19
Nov 2021	78,87
Dec 2021	77,43
Jan 2022	80,75
Feb 2022	77,22

Sumber: PT Perusahaan Gas Negara, Tbk (2022)

Dalam penelitian ini, variabel-variabel yang digunakan sebelumnya telah diteliti oleh peneliti-peneliti terdahulu. Peneliti kembali tertarik meneliti variabel-variabel ini dikarenakan disiplin, motivasi, dan kepuasan kerja berdampak dan berpengaruh pada kinerja karyawan (Hairunnisa & Ali, 2022). Penelitian ini masih relevan untuk diteliti karena dalam sebuah perusahaan memerhatikan kinerja dari karyawannya sangatlah diperlukan (Barsah, 2019). Berdasarkan fenomena masalah yang ada pada PT Perusahaan Gas Negara, Tbk maka diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh antar variabel-variabel pada kinerja karyawan PT Perusahaan Gas Negara, Tbk. Melalui penelitian ini, perusahaan mendapatkan informasi yang berharga khususnya PT Perusahaan Gas Negara, Tbk dalam mengelola SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja,**

Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara, Tbk”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Ketidaksiplinan dapat memengaruhi kinerja karyawan
2. Motivasi yang kurang dapat memengaruhi kinerja karyawan.
3. Kurangnya kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Untuk membatasi luasnya pembahasan dalam penulisan ini, penulis membuat batasan-batasan masalah sebagai berikut:

1. Fokus pada variabel yang akan diteliti yaitu, disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
2. Karyawan PT Perusahaan Gas Negara, Tbk merupakan Objek penelitian.
3. Lokasi objek penelitian adalah di kawasan industri Batam Center, Kota Batam.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti merumuskan masalah yang akan menjadi pokok pembahasan yaitu:

1. Apakah disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara, Tbk?
2. Apakah motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara, Tbk?

3. Apakah kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara, Tbk?
4. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara, Tbk?

1.5.Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara, Tbk
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara, Tbk.
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan memengaruhi kinerja karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara, Tbk.
4. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara, Tbk.

1.6.Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat menjadi penambah ilmu dan wawasan khususnya pada disiplin, motivasi, dan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada pada perusahaan tersebut.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan khususnya PT Perusahaan Gas Negara, Tbk dalam

mengelolah SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Akademik

Penulis harapkan penelitian ini dapat memberikan referensi dan tambahan ilmu untuk penelitian berikutnya serta untuk menjadi acuan judul kepada peneliti berikutnya yang tertarik dengan judul tersebut.

3. Bagi Peneliti

Wawasan dan pengetahuan menjadi lebih bertambah dari yang sebelumnya dipelajari dari bangku perkuliahan khususnya dalam pengetahuan mengenai disiplin, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.



Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.Kajian Teori

2.1.1. Disiplin kerja

2.1.1.1.Pengertian Disiplin

Kedisiplinan salah satu ketentuan dan peraturan yang ditetapkan dalam mengendalikan sikap seseorang agar berkemauan menjalankan semua ketentuan yang telah ditetapkan (Siagian & Fitriana, 2020). Kedisiplinan merupakan kondisi ideal untuk membantu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai peraturan dalam organisasi (Effendy & Fitria, 2020). Kedisiplinan kerja berarti aturan-aturan perusahaan yang ditetapkan agar dijalankan dan dipatuhi oleh setiap pekerja dengan pemberian sanksi kepada setiap yang melanggar (Partika *et al.*, 2020). Disiplin kerja berarti aturan yang dipatuhi didalam suatu perusahaan oleh seseorang yang bekerja didalam perusahaan (Hairunnisa & Ali, 2022). Disiplin kerja berarti sikap dan perilaku seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan menghormati dan mematuhi segala peraturan yang ada didalam perusahaan (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Berdasarkan pendapat peneliti-peneliti terdahulu maka penulis menyimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam sebuah perusahaan serta sangat berperan penting dalam keberhasilan kinerja seorang karyawan dimana kepatuhan dan ketaatan dalam menjalankan pekerjaan dan tanggung jawab dalam perusahaan menjadi dasar dalam perusahaan untuk memperoleh prestasi kinerja yang baik dari karyawan itu sendiri.

2.1.1.2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Terbagi tiga jenis disiplin kerja dalam penelitian (Hairunnisa & Ali, 2022) sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif merupakan cara untuk mennggerakan karyawan dalam mematuhi peraturan yang sudah ada.
2. Disiplin Korektif merupakan pengarahan terhadap karayawan agar dapat menjalankan peraturan yang ada dalam suatu perusahaan

2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dalam penelitian (Harahap & Tirtayasa, 2020) sebagai berikut:

1. Pemberian penghargaan yaitu penghargaan yang diberikan kepada karyawan sesuai hasil kerjanya.
2. Keteladanan dari pimpinan yaitu sikap pimpinan yang dijadikan contoh yang baik kepada karyawan.
3. Kepastian dari aturan perusahaan yaitu perusahaan yang membuat aturan pasti dan jelas untuk dijadikan pegangan dalam manaati aturan.
4. Pimpinan yang mengambil tindakan dengan berani yaitu pimpinan yang dapat dengan berani bertindak dalam mengambil keputusan untuk kepentingan perusahaan.
5. Pengawasan dari pimpinan yaitu pimpinan yang mengawasi dan memantau setiap sikap dan tindakan dari karyawannya.
6. Peduli terhadap karyawan yaitu kepedulian yang diberikan atasan kepada bawahannya dalam segala bidang untuk kepentingan perusahaan.

7. Kebiasaan yang mendukung kedisiplinan dikembangkan yaitu seperti saling memberi hormat dan pujian.

2.1.1.4.Indikator Disiplin Kerja

Beberapa indikator disiplin kerja dalam penelitian (Harahap & Tirtayasa, 2020) sebagai berikut:

1. Tepat waktu saat masuk kerja adalah karyawan yang datang dan pulang sesuai jam kerja yang ditetapkan dalam perusahaan.
2. Efektif dalam penggunaan adalah waktu yang dipergunakan sebaik mungkin dikelola dalam melakukan aktifitas.
3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja adalah karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab dan selalu hadir atau masuk kerja.
4. Patuh terhadap semua aturan dalam perusahaan adalah karyawan yang menjalankan dan mematuhi setiap aturan yang berlaku ditempat kerja.

2.1.2. Motivasi

2.1.2.1.Pengertian Motivasi

Motivasi diartikan sebagai pendorong dalam melakukan suatu kegiatan yang merangsang seseorang sebagai dasar atas sikap dan perilaku untuk bertindak melakukan sesuatu (Harahap & Tirtayasa, 2020). Motivasi merupakan dorongan untuk mencapai kinerja yang baik dari karyawan (Endra, 2022). Motivasi merupakan tindakan yang mendorong seseorang untuk bersikap dan berperilaku untuk mencapai tujuan (Hasyim et al., 2020). Motivasi adalah pendorong seseorang dalam melakukan sesuatu hal atau suatu kegiatan yang diberikan

(Sembiring, 2020). Motivasi adalah keinginan dari seseorang dalam mengerjakan pekerjaan yang dipertanggung jawabkan (Shihab et al., 2022).

Berdasarkan pendapat peneliti-peneliti terdahulu maka peneliti menyimpulkan bahwa motivasi merupakan penggerak atau dorongan yang menciptakan semangat kerja karyawan agar setiap pekerjaan yang dihasilkan mendapatkan hasil kerja yang memuaskan dan berkualitas. Setiap karyawan yang termotivasi akan memiliki sikap dan perilaku yang semangat dan teratur dalam melakukan pekerjaannya serta akan bersungguh-sungguh, ikhlas dan memiliki rasa senang dalam bekerja.

2.1.2.2.Pemberian Motivasi

Dalam penelitian Khoerunnisa et al. (2019) ada beberapa hal yang perlu diperhatikan agar pemberian motivasi dapat tercapai diantaranya: paham dengan perilaku bawahan, bertindak dan bersikap realistis, pemahaman tingkat kebutuhan bawahan yang berbeda-beda, melihat kemampuan bawahan dalam mempergunakan keahlian, memberikan motivasi yang mengacu kepada orang dan mampu memberikan keteladanan.

2.1.2.3.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dalam penelitian Harahap & Tirtayasa (2020) sebagai berikut:

1. Faktor Intern adalah keinginan seseorang dalam hal bertahan hidup, berkuasa, dan mendapat pengakuan.

2. Faktor Esternal adalah kompensasi yang sesuai, keadaan lingkungan kerja, pimpinan yang sesuai, jaminan dalam bekerja, dan peraturan yang sesuai dan jelas.

2.1.2.4.Indikator Motivasi

Indikator motivasi dalam penelitian Sembiring (2020) sebagai berikut:

1. Promosi yaitu tingkat kenaikan jabatan dan pemberian upah yang lebih tinggi kepada karyawan atas kemampuan kerja yang dinilai baik dari sudut tanggung jawab maupun tingkat keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Prestasi kerja yaitu hasil kerja yang memuaskan dari seorang karyawan. Prestasi kerja yang baik berdampak positif pada pengembangan karir, promosi jabatan dan kenaikan gaji.
3. Pekerjaan itu sendiri yaitu seorang karyawan yang melaksanakan tugas sebaik mungkin atas pekerjaan yang telah di percayakan untuk dikerjakan, agar mendapatkan promosi dari hasil kerja tersebut.
4. Penghargaan yaitu motivasi yang diberikan melalui penghargaan, pengakuan maupun pujian atas hasil kerja yang telah dilaksanakan dengan baik dan memuaskan.
5. Pengakuan yaitu kemampuan seorang karyawan yang diakui oleh perusahaan agar mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dalam melaksanakan tugasnya.
6. Keberhasilan dalam bekerja yaitu perasaan bangga dari karyawan yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga menjadi motivasi sendiri pada

karyawan tersebut dan perusahaan akan mengakui dan percaya akan kemampuan karyawannya.

2.1.3. Kepuasan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan pekerjaan yang sesuai dengan yang diperoleh dan harapan karyawan sehingga mengakibatkan perasaan puas dari karyawan (Hairunnisa & Ali, 2022). Kepuasan kerja adalah terpenuhinya keinginan dan kebutuhan dari pekerja yang melakukan pekerjaan (Partika *et al.*, 2020). Kepuasan kerja adalah rasa senang dan tidak senang dari karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan berdampak pada hasil kinerja karyawan (Sudiyanto, 2020). Kepuasan kerja adalah sifat individual dimana semakin tingginya penilaian yang dirasakan oleh seseorang atas pekerjaannya maka kepuasan kerja akan semakin tinggi (Khoerunnisa *et al.*, 2019). Kepuasan kerja adalah dorongan kinerja karyawan dikarenakan kepuasan kerja yaitu hasil penilaian dari seberapa baik pekerjaan yang dikerjakan (Endra, 2022).

Berdasarkan pendapat peneliti-peneliti terdahulu maka penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan setiap individu atau seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya serta merasakan perasaan yang menyenangkan dalam melakukan pekerjaannya, dan pekerjaan yang dikerjakan sesuai harapan dan keinginannya.

2.1.3.2. Pengukuran Kepuasan Kerja

Pengukuran kepuasan kerja ada dua macam dalam penelitian Khoerunnisa *et al* (2019) sebagai berikut:

1. *Single global rating* adalah respon yang diberikan oleh seorang individu atas suatu pertanyaan yang diberikan seperti seberapa puaskah anda dengan pekerjaan yang anda kerjakan? Merespon dengan menjawab antara “*highly satisfied*” dan “*highly dissatisfied*”
2. *Summation score* adalah pengidentifikasi suatu elemen kunci pekerjaan serta mempertanyakan perasaan karyawan atas elemen masing-masing tersebut seperti sifat pekerjaan, atasan, upah/gaji, promosi dan lingkungan kerja.

2.1.3.3.faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam Endra (2022) sebagai berikut:

1. kecukupan upah

Pemenuhan kebutuhan adalah hal yang paling diharapkan dan diinginkan seseorang sehingga upah yang diperoleh dengan cukup sangat penting bagi pemenuhan kebutuhan.

2. Perlakuan adil

Seseorang tentu menginginkan untuk diperlakukan sama dalam berbagai hal didalam suatu organisasi agar persepsi yang sama dapat tercipta dari bawahan keatasan.

3. Ketenangan dalam bekerja

Seseorang dalam melakukan pekerjaannya dibutuhkan ketenangan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

4. Merasa diakui

Seseorang tentunya menginginkan pengakuan agar dapat merasa menjadi bagian yang dihargai dalam organisasi

5. Penghargaan dari hasil kerja.

Seseorang yang melaksanakan pekerjaan dengan baik menginginkan agar pekerjaannya yang diselesaikan dapat dihargai guna meningkatkan semangat dalam bekerja.

6. Penyalur perasaan

Seseorang terkadang merasakan tidak senang dalam melakukan pekerjaannya sehingga memengaruhi hasil pekerjaan, keadaan ini dapat di selesaikan dengan adanya komunikasi timbal balik yang dilakukan.

2.1.3.4.Indikator Kepuasan Kerja

Indikator - indikator kepuasan kerja dalam penelitian Sudiyanto (2020) sebagai berikut:

1. Menyenangi pekerjaannya artinya pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan kemampuan karyawan itu sendiri.
2. Mencintai pekerjaannya artinya pekerjaan yang dikerjakan bukan hanya disenangi tetapi juga pekerjaan yang dikerjakan sesuai harapan atau keinginannya.
3. Moral dalam bekerja adalah sikap seseorang terhadap lingkungan pekerjaannya dan melakukan pekerjaan dengan suka rela untuk mencapai tujuan organisasi.
4. Disiplin adalah suatu keadaan dalam menaati setiap aturan dalam perusahaan

5. Prestasi kerja adalah pencapaian hasil kerja seseorang dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sungguh-sungguh dan tepat waktu.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan pencapaian kerja berdasarkan kualitas ataupun kuantitas dari seorang pekerja (Sudiyanto, 2020). Kinerja merupakan pekerjaan yang dihasilkan dengan penuh tanggung jawab berdasarkan pekerjaan yang diberikan (Partika *et al.*, 2020). Kinerja adalah hasil kepuasan terpenuhinya kebutuhan karyawan (Irianti & Sunargo, 2022). Kinerja adalah sikap karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan (Ismail, 2022). Kinerja adalah hasil pencapaian kinerja oleh karyawan berdasarkan tolak ukur atau standar organisasi (Marpaung *et al.*, 2020).

Berdasarkan pendapat peneliti-peneliti terdahulu maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang didapatkan dan dihasilkan oleh seorang karyawan dengan penuh tanggung jawab baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan pekerjaan yang dipercayakan dan diberikan untuk dilaksanakan dan dikerjakan guna mencapai tujuan perusahaan.

2.1.4.2. Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kinerja dalam penelitian Sudiyanto (2020) sebagai berikut:

1. Presentasi kerja meningkat yaitu dengan adanya penilaian maka akan ada perbaikan dalam presentasi kerja melalui umpan balik dari penilaian itu sendiri.

2. Adil dalam memberikan kesempatan kerja yaitu dengan adanya penilaian kerja maka kesempatan penempatan kerja sesuai kemampuan akan diperoleh pekerja.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan yaitu dengan adanya penilaian maka pekerja yang memiliki kemampuan rendah akan diketahui dan kemudian dapat diberikan pelatihan agar kemampuan dapat ditingkatkan.
4. Kompensasi yang sesuai yaitu dengan adanya penilaian maka pemimpin dapat membuat keputusan dalam penyesuaian pemberian kompensasi pekerja.
5. Pemberian promosi dan demosi yaitu dengan adanya penilaian maka pemimpin dapat memutuskan pekerja yang memiliki kemampuan untuk mendapatkan promosi atau demosi.

2.1.4.3.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian Khoerunnisa *et al* (2019) sebagai berikut:

1. Faktor individu yaitu berdasarkan kepribadian, kemampuan, pengetahuan, kedisiplinan, keterampilan, komitmen, motivasi, loyalitas dan kepuasan kerja.
2. Faktor lingkungan yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja
3. Faktor kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan dan rancangan kerja dari pimpinan.

2.1.4.4.Indikator – Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Kasmir dalam Mulia (2021: 131) sebagai berikut:

1. Kualitas yaitu aktifitas yang dihasilkan hampir sempurna atau memenuhi standar dan tujuan yang diinginkan dari aktifitas tersebut.
2. Kuantitas yaitu jumlah aktifitas yang dihasilkan berupa output atau jumlah unit.
3. Waktu yaitu suatu pekerjaan yang dikerjakan terselesaikan sesuai jangka waktu yang telah ditetapkan
4. Kerja sama karyawan yaitu hubungan antara karyawan dalam lingkungan kerja untuk saling mendukung dan menghormati.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dalam penelitian ini menjadi hal yang sangat penting dan diperlukan untuk memperkuat kesimpulan serta menjadi acuan dan dasar dari peneliti untuk melakukan penelitian. Berikut tabel penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	(Barsah, 2019)	Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang	Regresi Linier Berganda	Motivasi dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2.	(Effendy & Fitria, 2020)	Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK)	Regresi Linier Berganda	Secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Sumber: Peneliti (2022)

Tabel 2.1 Lanjutan

3.	(Khoerunni sa <i>et al.</i> , 2019)	Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja (studi kasus di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu)	Regresi Linier Berganda	Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.
4.	(Sudiyanto, 2020)	Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin	Regresi Linier Berganda	Kepuasan dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
5.	(Endra, 2022)	Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Dazzel Yogyakarta	Regresi Linier Berganda	Motivasi dan kepuasan kerja positif dan signifikan memengaruhi kinerja.
6.	(Harahap & Tirtayasa, 2020)	Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	Regresi Linier Berganda	Secara simultan motivasi, disiplin dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja.
7.	(Hairunnisa & Ali, 2022)	Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta	Regresi Linier Berganda	Secara simultan motivasi, disiplin dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja.
8.	(Sularmi & Apriyanti, 2019)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Perintis Tbk	Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Peneliti (2022)

2.3.Kerangka Berpikir

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah dipaparkan diatas maka dalam penelitian ini yang menjadi kerangka pemikiran yaitu pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3.1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang telah dilakukan oleh Sularmi & Apriyanti (2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik dan dilaksanakan dalam hal ini akan memajukan kinerja karyawan. Kepatuhan dan ketaatan karyawan terhadap peraturan-peraturan akan berdampak pada tujuan perusahaan yang akan tercapai, sebaliknya ketidakpatuhan karyawan terhadap setiap aturan didalam perusahaan akan berakibat terhadap terhalangnya tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Untuk itu didalam sebuah perusahaan kedisiplinan dalam menaati setiap aturan sangatlah diperlukan serta berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berdampak pada kesuksesan tujuan perusahaan.

2.3.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang telah dilakukan oleh Endra (2022) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan kepada karyawan dalam hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan. Setiap karyawan yang memiliki dorongan motivasi akan memiliki semangat kerja yang tinggi dan karyawan yang termotivasi akan merasa dihargai atas kerja keras yang telah dilaksanakan sehingga karyawan akan berusaha memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan. Dalam hal ini perusahaan diharuskan untuk

memberikan motivasi kepada karyawannya agar setiap tujuan yang telah direncanakan tercapai melalui hasil kinerja karyawan itu sendiri.

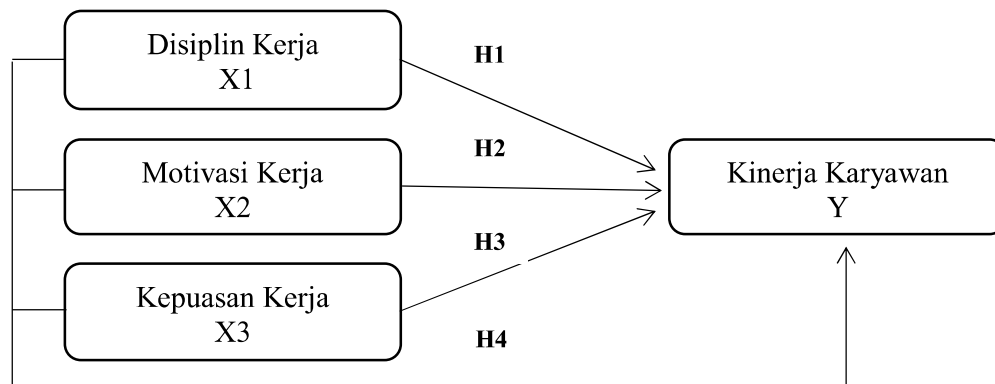
2.3.3. Penelitian Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang telah dilakukan oleh Endra (2022) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang baik dalam hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan. Perasaan menyenangkan dari karyawan atas pekerjaan yang dikerjakan akan memengaruhi hasil kinerja karyawan. Untuk itu perusahaan perlu memberikan dan menciptakan kepuasan kerja karyawan agar pencapaian kinerja karyawan dapat sesuai dengan harapan atau keinginan dan tujuan perusahaan salah satunya dapat melalui penghargaan, pengakuan dan kondisi kerja yang sesuai harapan atau keinginan karyawan.

2.3.4. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang telah dilakukan oleh Harahap & Tirtayasa (2020) bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama secara simultan terhadap kinerja karyawan. Disiplin, motivasi dan kepuasan kerja yang terlaksanakan dengan baik didalam sebuah perusahaan sangat berdampak pada hasil kinerja karyawan. Perusahaan yang menginginkan hasil kinerja yang baik sesuai tujuan yang telah ditetapkan diharuskan untuk mendisplinkan, memotivasi dan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan dalam perusahaan.

Berikut model gambar kerangka berpikir peneliti:



Gambar 2. 1. Kerangka Berpikir

2.4.Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang dijelaskan, maka penulis mencoba untuk merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perusahaan Gas Negara, Tbk.

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perusahaan Gas Negara, Tbk.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perusahaan Gas Negara, Tbk.

H4: Disiplin, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perusahaan Gas Negara, Tbk.



BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan menguji kebenaran hipotesis. Menurut Sugiyono (2013: 7) metode kuantitatif didasarkan pada filsafat positivisme dalam meneliti populasi ataupun sampel untuk mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian yang bersifat kuantitatif. Penelitian mengfokuskan pada fenomena maupun suatu kejadian objektif dan kemudian dikaji secara objektif dengan mencari hubungan yang bersifat asosiatif dengan karakteristik (kausal) untuk mencari tau hubungan diantara dua variabel atau lebih variabel dengan bersifat sebab akibat (Sugiyono, 2013: 37). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mendapatkan fakta tersebut peneliti berusaha dan bersungguh-sungguh memberikan angket/kuisisioner yang tepat dan benar terhadap data dalam membuat deskripsi.

3.2. Sifat Penelitian

Dalam penelitian ini bersifat replikasi dikarenakan pengujian antar variabel menggunakan teori-teori penelitian sebelumnya yang menjadi referensi dan dasar dari penelitian ini dilakukan. Penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah disiplin, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dengan variabel-variabel yang saling berpengaruh.

3.3.Lokasi Dan Periode Penelitian

3.3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Perusahaan Gas Negara, Tbk yang berlokasi di Jl. Raja Isa, Batam Center, Kota Batam.

3.3.2. Periode Penelitian

Dalam penelitian ini dibutuhkan waktu dalam pelaksanaannya dimulai dari bulan Oktober 2022-Januari 2023.

Tabel 3.1. Jadwal Penelitian

No	Tahapan penelitian	Okt	Nov	Des	Jan
1.	Pengajuan judul				
2.	Pencarian data awal dan survey				
3.	Pengumpulan data dan jurnal				
4.	Kuensioner				
5.	Pengolahan data				
6.	Penyelesaian skripsi				

Sumber: Peneliti (2022)

3.4.Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013: 80) populasi merupakan wilayah generalisasi yang mempunyai objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu untuk ditetapkan peneliti untuk di pelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Perusahaan Gas Negara, Tbk yang terletak dikawasan Batam Center, Kota Batam yang berjumlah 146 orang karyawan.

3.4.2. Teknik Penentuan Besar Sampel

Menurut Sugiyono (2013: 81) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi yang dimiliki. Pengambilan sampel dapat dikatakan bahwa perwakilan dari seluruh jumlah populasi. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini peneliti menggunakan ketentuan Slovin.

Berikut rumus yang digunakan dalam slovin (Umar, 2014: 78)

Keterangan:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Rumus 3. 1. Rumus Slovin

n = Ukuran sampel

N = Populasi

e = Toleransi ketidakteelitian (5%)

$$n = \frac{146}{1 + 146(0,05)^2}$$

$$n = \frac{146}{1 + 146(0,0025)}$$

$$n = \frac{146}{1,365}$$

$$n = 106,95 = 107 \text{ (digenapkan)}$$

3.4.3. Teknik Sampling

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* yang artinya memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh jumlah populasi yang nantinya akan dipilih sebagai sampel menggunakan *simple random sampling* atau pengambilan sampel secara acak dari karyawan tanpa memerhatikan tingkatan-tingkatan yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2013: 82).

3.5.Sumber Data

3.5.1. Data Primer

Dalam penelitian ini penulis menggunakan kuesioner dengan memberikan beberapa pertanyaan kepada responden yang disebarkan kepada karyawan yang akan dijadikan sampel.

3.5.2. Data Sekunder

Dalam penelitian ini diambil berdasarkan penelitian terdahulu dan data dari PT Perusahaan Gas Negara, Tbk.

3.6.Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan kuensioner yang disebarkan kepada responden menggunakan google form sebagai teknik pengumpulan data berupa pertanyaan kepada reponden yang jawabannya sudah disediakan dan responden hanya perlu memilih jawaban yang sudah tersedia. Dalam pengumpulan data penulis menggunakan skala *Likert* untuk mengukur pendapat atau presepsi karyawan mengenai peristiwa yang sedang peneliti teliti. Kuesioner disebarkan dengan skala likert dengan penilaian 1-5 (sangat tidak setuju-sangat setuju). Penilaian skor untuk angket yaitu sebagai berikut (Sugiyono, 2013: 93)

Tabel 3.2. Skala *Likert*

Pertanyaan yang dipilih	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Kuensioner yang telah tersebar kemudian datanya diolah dengan mempergunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Scieeces*) untuk melakukan analisis antar hubungan variabel.

3.7. Definisi Operasional Variabel

Variabel adalah hal yang sangat penting dalam sebuah penelitian yang harus ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dipahami agar memperoleh informasi yang kemudian dapat ditarik kesimpulan dari informasi tersebut. Menurut Sugiyono (2013: 38) pada dasarnya variabel penelitian merupakan segala sesuatu dalam bentuk karakter, objek yang memiliki keunikan tertentu yang peneliti tetapkan untuk diteliti dan dipelajari sehingga mendapatkan hasil informasi dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis variabel antara lain variabel independen dan variabel dependen.

3.7.1. Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2013: 39) variabel independen atau disebut variabel bebas merupakan variabel yang memberikan pengaruh atau menyebabkan adanya perubahan atau munculnya variabel dependen (variabel terikat). variabel bebas dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

3.7.2. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2013: 39) variabel dependen atau disebut variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau hasil dari variabel bebas. Variabel dependen (bebas) menjelaskan tentang sebuah peristiwa atau fenomena yang terjadi didalam suatu kasus. Variabel dependen dalam penelian ini yaitu kinerja karyawan.

Berikut tabel dari variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat).

Tabel 3. 3. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Devinisi	Indikator	Skala
Disiplin Kerja ^(X1)	Disiplin merupakan sikap hormat dan patuh karyawan terhadap aturan-aturan yang dilaksanakan dalam perusahaan (Harahap & Tirtayasa, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tepat waktu masuk kerja. 2. Efektif dalam penggunaan waktu. 3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja 4. Patuh terhadap semua aturan. Afandy dalam (Harahap & Tirtayasa, 2020) 	<i>Likert</i>
Motivasi Kerja ^(X2)	Motivasi kerja adalah penggerak atau dorongan yang menciptakan semangat kerja karyawan. Karyawan yang termotivasi akan merasa dihargai atas kerja keras yang telah dilaksanakan (Sembiring, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promosi 2. Prestasi kerja 3. Pekerjaan itu sendiri 4. Penghargaan 5. Pengakuan 6. Keberhasilan dalam bekerja. Sunyoto dalam (Sembiring, 2020) 	<i>Likert</i>
Kepuasan Kerja ^(X3)	Kepuasan kerja merupakan sikap terhadap pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan berdasarkan perasaan senang dan tidak senang atas pekerjaan tersebut. (Sudiyanto, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyenangi pekerjaannya 2. Mencintai pekerjaannya 3. Moral dalam bekerja 4. Disiplin Prestasi kerja. Hasibuan dalam (Sudiyanto, 2020) 	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan ^(Y)	Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang didapatkan dan dihasilkan oleh seorang karyawan dengan penuh tanggung jawab baik secara kualitas maupun kuantitas untuk mencapai tujuan perusahaan. (Prastyo & Santoso, 2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu Kerja sama. Menurut Kasmir dalam Mulia (2021: 131) 	<i>Likert</i>

Sumber: Peneliti (2022)

3.8. Metode Analisa Data

Menurut Sugiyono (2013: 147) menganalisis data merupakan cara ilmiah untuk memperoleh data sesuai tujuan dan kegunaan tertentu. Menganalisis data merupakan proses dalam memeriksa dan mengolah data menjadi sebuah informasi yang bermanfaat kemudian dibuat kesimpulan untuk menyelesaikan sebuah persoalan. Dalam penelitian kuantitatif teknik analisis data menggunakan statistik dan terbagi atas dua bentuk metode penelitian antara lain metode deskriptif dan metode inferensial. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian statistik deskriptif yang dipergunakan dalam menganalisis data dengan mendeskripsikan dan menggambarkan data yang sudah dikumpulkan sesuai kondisi yang ada dan tidak membuat kesimpulan secara umum maupun generalisasi.

3.8.1. Analisis deskriptif

Menurut Sugiyono (2013: 177) statistik deskriptif berguna dalam memberi gambaran berdasarkan data yang telah diberikan namun tidak dapat ditarik kesimpulan secara luas atau generalisasi.

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

Rumus 3. 2. Rentang Skala

Sumber: (Umar, 2014: 164)

Keterangan:

n = Jumlah sampel

m = Total *alternative* tanggapan setiap poin

RS = Rentang skala

Dalam mendapatkan rentang skala ditentukan terlebih dahulu skor terendah (minimum) dan skor tertinggi (maksimum). Sampel bertotal 107 responden dengan total *alternative* jawaban 5. Berikut nilai rentang skala yang dapat diperoleh dibawah ini:

$$RS = \frac{107 (5 - 1)}{5}$$

$$RS = \frac{107 (4)}{5}$$

$$RS = 85,6 = 86 \text{ (digenapkan)}$$

Nilai yang diperoleh dari perhitungan rentang skala di atas sebesar 86 yang akan dijadikan sebagai patokan nilai rentang skala dari jawaban setiap variabel dalam penelitian. Detail penilaian sebagai berikut:

Tabel 3. 4. Rentang Skala

No	Rentang Skala	Kriteria
1	107 – 193	Sangat Tidak Setuju
2	194 – 279	Tidak Setuju
3	280 – 365	Netral
4	366 – 451	Setuju
5	452 – 537	Sangat Setuju

3.8.2. Uji Kualitas Data

3.8.2.1. Uji Validitas Data

Menurut Sugiyono (2013: 121) bahwa uji validitas dipergunakan dalam pengukuran valid atau tidak validnya sebuah data yang terkumpulkan dengan memiliki persamaan dengan data yang sesungguhnya diteliti pada objek penelitian dengan menggunakan korelasi *pearson product moment* sebagai uji validitasnya. Validnya sebuah koensioener jika pertanyaan yang ada dalam koensioener dapat mengungkapkan kondisi sebenarnya dari responden tersebut.

$$r = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Rumus 3.3. *pearson product moment***Sumber:** (Umar, 2014: 166)

Keterangan

r = koefisien korelasi

X = skor pernyataan

Y = skor total

N = jumlah sampel (responden)

Nilai uji akan dibuktikan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian yang digunakan yaitu:

1. Apabila $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig.0,05) maka item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan valid.
2. Apabila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig.0,05) maka item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan tidak valid.

3.8.2.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2013: 121) data yang reliabil adalah data yang memiliki kekonsistenan data dan tidak memberikan hasil yang berbeda apabila melakukan pengukuran yang berulang. Metode uji reabilitas yang paling umum dan selalu dipakai untuk penelitian adalah metode *cronbach's alpha*, metode ini digunakan pada skala uji dengan menggunakan skala *Likert*.

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\Sigma s_b^2}{s_t^2} \right]$$

Rumus 3. 4. *Cronbach's alfa***Sumber:** (Umar, 2014: 170)

Keterangan:

r = *reliability instrument*

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum s_b^2$ = deviasi standar total

s_t^2 = jumlah deviasi standar total

3.8.2.3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini bertujuan untuk melakukan dan memahami model regresi yang diprediksikan dapat menjadi alat yang sesuai. Beberapa uji yang dilakukan dalam pengujian asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan SPSS (Ghozali, 2018: 107). Berikut pemaparan mengenai pengujian-pengujian tersebut yaitu:

3.8.2.4. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui model regresi dalam variabel residual apakah berdistribusi normal (Ghozali, 2018: 161). Uji normalitas adalah hal penting dalam analisis parametrik karena didalam pengujian data yang diperoleh jika berdistribusi normal berarti itu dapat mewakili seluruh populasi. Penelitian normalitas ini menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Dalam membuat keputusan normal dan tidak normalnya sebuah data yaitu apa bila signifikan $<0,05$ maka data berdistribusi tidak normal, sebaliknya apa bila signifikan $>0,05$ maka data berdistribusi normal (Ghozali, 2018: 30).

3.8.2.5. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan bertujuan untuk menguji dan menemukan ada tidaknya korelasi antara variabel bebas (independen) pada model regresi. Korelasi yang tidak terjadi antara variabel menunjukkan model regresi yang baik. Apabila antara variabel bebas (independen) berkorelasi berarti

variabel-variabel tidak orthogonal. Ortogonal yang berarti variabel bebas (independen) sama dengan 0 atau terjadi multikolineiritas antara variabel didalam model regresi. Perhitungan yang dilakukan untuk mengetahui adaitidaknya gejala multikoleraritas yaitu dengan menggunakan *tool* uji atau yang biasa disebut dengan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai $VIF < 10$ berarti tidak ada gejala multikolinearitas atau hubungan antara variabel bebas tidak ada pada model regresi (Ghozali, 2018: 107).

3.8.2.6. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan model regresi. Dalam *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain apabila tidak adanya perubahan, berarti disimpulkan homoskedastisitas. Namun apabila terdapat perbedaan berarti disimpulkan heteroskedastisitas. Jika pada setiap variabel tidak berpengaruh signifikan terhadap absolut residual ($\alpha = 0,05$) berarti tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. uji heteroskedastisitas dapat juga diketahui melalui grafik *scatterplot* dan dalam penelitian ini menggunakan grafik *sacatterplot* dalam pengujian gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2018: 137).

3.9. Uji Pengaruh

3.9.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah regresi yang terdiri dari beberapa variabel atau lebih dari satu variabel bebas (independen). Menurut Ghozali, (2018: 185). mengatakan analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain. Yang

dimaksud variabel disini adalah variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

Berikut rumus dari regresi linear berganda:

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

Rumus 3. 5. Regresi Linear Berganda

Keterangan:

Y = Variabel independen (kinerja karyawan)

a = Konstanta

X1 = Variabel dependen (disiplin kerja)

X2 = variabel dependen (motivasi kerja)

X3 = variabel dependen (kepuasan kerja)

b1-b3 = Koefisien Regresi

e = error

3.9.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali, (2018: 97) koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam variasi variabel dependen dengan nilai koefisiensi determinasi 0 dan 1. Dalam pengujian determinasi (R^2) pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) dapat diketahui besar pesenan antaran variabel tersebut. Dalam penelitian menggunakan Adjusted R. Square dikarena variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari dua (Umar, 2014: 197) Analisis koefisien determinasi (R^2) yaitu:

1. Jika persamaan regresi linear bergada semakin kuat dan baik maka nilai R^2 akan semakin mendekati 1 atau nilainya semakin besar.

2. Jika kemampuan regresi dalam menjelaskan lemah atau kurang baik maka nilai R^2 semakin mendekati 0 atau nilainya semakin kecil.

3.10. Uji Hipotesis

3.10.1. Uji T

Menurut Ghozali, (2018: 179) uji t (parsial) bertujuan agar mengetahui pengaruh hubungan signifikan antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen).

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Rumus 3. 6. Uji T

Sumber: (Umar, 2014: 132)

Keterangan

r = korelasi parsial yang ditemukan.

n = jumlah sampel

Uji T memiliki ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka signifikannya $< 0,05$, artinya H_1 diterima dan H_0 ditolak. Yang berarti variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen.
2. Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka signifikannya $> 0,05$, artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak. Yang berarti variabel dependen tidak dipengaruhi oleh variabel dependen.

3.10.2. Uji F

Menurut Ghozali, (2018: 179) uji f dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F diketahui dari perbandingan nilai F_{hitung} terhadap nilai f_{tabel} dengan probabilitas signifikan 0,05.

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

Rumus 3. 7. Uji F

Sumber: Ghozali, (2018: 110)

Keterangan:

R^2 = koefisien regresi parsial variabel independen

n = jumlah data

k = jumlah variabel *independent*

Uji F memiliki ketentuan sebagai berikut:

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikan $< 0,05$, maka variabel independen bersama-sama secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan signifikan $> 0,05$, maka variabel independen tidak berpengaruh bersama-sama secara simultan terhadap variabel dependen.



Universitas Putera Batam