

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PROYEKSINDO UTAMA**

SKRIPSI



Oleh:

Ricky Fransisko

190910320

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

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PROYEKSINDO UTAMA**

SKRIPSI

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



Oleh:

Ricky Fransisko

190910320

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

SURAT PERNYATAAN ORISINATILAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Ricky Fransisko

NPM : 190910302

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa :Skripsi: yang saya buat dengan judul :

“PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PROYEKSINDO UTAMA” adalah hasil karya dari sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengatahuan 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 dari daftar pustaka. Apabila pernyataan di dalam naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar sarjana akademik yang saya peroleh di batalkan, serta diproses seesusai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

Batam, 30 Januari 2023

Yang membuat pernyataan


 Ricky Fransisko

190910320

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PROYEKSINDO UTAMA**

SKRIPSI

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

Oleh

Ricky Fransisko

190910320

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

Batam, 30 Januari 2023

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Khoiri', with a stylized flourish at the end.

**M. Khoiri, S.Pd., M.Pd.
Pembimbing**



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis ada atau tidaknya pengaruh Motivasi kerja, disiplin, dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Proyeksindo Utama yang bergerak dibidang kontraktor. Fenomena tingkat kinerja karyawan di PT Proyeksindo Utama, menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum maksimal. Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu variabel motivasi kerja, Variabel disiplin, dan variabel Kepuasan kerja dan menggunakan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Metode teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner yang menggunakan metode saturation sampling, yang dimana populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Proyeksindo Utama dengan populasi sebanyak 112 orang. Penelitian ini menggunakan metode teknik analisis data seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh sebesar 0.319 atau 31.9% terhadap kinerja karyawan, Disiplin Kerja memiliki pengaruh dengan nilai 0.207 atau 20.7% terhadap kinerja karyawan, Kemudian Kepuasan Kerja memiliki angka sebesar 0.228 atau 22.8% terhadap kinerja karyawan. Dan juga motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 42.3%, yang berarti motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Proyeksindo Utama.

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

ABSTRACT

This study aims to analyze the presence or absence of the influence of work which is engaged in contracting. The phenomenon of employee performance levels at PT Proyekindo Utama, shows that employee performance has not been maximized. This study used two independent variables, namely the discipline variable, and the work motivation variable and used one dependent variable, namely employee performance. The data collection technique method used in this study was the distribution of questionnaires using the saturation sampling method, where the population and samples used in this study were all employees working at PT Proyekindo Utama with a population of 112 people. This study uses data analysis techniques such as validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination test, and hypothesis testing. The results of this study indicate that the variable motivation has an influence of 0.319 or 31.9% on employee performance, Work Discipline has an effect of 0.207 or 20.7% on employee performance, then Job Satisfaction has a value of 0.228 or 22.8% on employee performance. And also motivation, work discipline, and job satisfaction affect employee performance by 42.3%, which means motivation, work discipline and job satisfaction have a simultaneous and significant effect on employee performance at PT. Proyekindo Utama.

Keywords: Discipline, Work Motivasion, Work Statisfaction Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen di 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 Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Bapak M. Khoiri, S.Pd., M.Pd. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Kedua Orang Tua Tercinta. Terima kasih atas segala doa, dukungan dan harapan kepada penulis;
7. Saudara penulis yang bernama Fiona, Ellys, dan Ela yang selalu menyemangati dalam proses pembuatan skripsi ini;
8. Teman-teman yang sudah memberikan arahan dan membantu dalam penyusunan skripsi;
9. Pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa penulis ucapkan dalam penelitian.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa dapat membalas semua kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 30 Januari 2023



Kicky Fransisko



DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN ORISINATILAS	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3. Batasan Masalah	8
1.4. Rumusan Masalah	9
1.5. Tujuan Penelitian	9
1.6. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Kajian Teori	11
2.1.1 Motivasi Kerja	11
2.1.2 Disiplin Kerja	13
2.1.3 Kepuasan Kerja	15
2.1.4 Kinerja Karaywan	17
2.2 Penelitian terdahulu	19
2.3 Pengaruh Antar Variabel	21
2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	21
2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karayawan	21
2.3.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karayawan	21
2.4 Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1 Jenis Penelitian	24
3.2 Sifat Penelitian	24
3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian	24
3.3.1 Lokasi Penelitian	24

3.3.2	Jadwal Penelitian.....	25
3.4	Populasi dan Sampel	26
3.4.1	Populasi.....	26
3.4.2	Teknik Penentuang Besar Sampel	26
3.4.3	Teknik Sampling.....	26
3.5	Sumber Data	26
3.6	Metode Pengumpulan Data	27
3.7	Definisi Operasional Variabel Penelitian	27
3.8	Metode Analisis Data	28
3.8.1	Analisis Deskriptif	29
3.8.2	Uji Kualitas Data	29
3.8.3	Uji Asumsi Klasik.....	30
3.8.4	Uji Pengaruh	31
3.9	Uji Hipotesis.....	31
3.9.1	Uji t (Uji Parsial).....	32
3.9.2	Uji F (Uji Simultan).....	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		33
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	33
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	33
4.1.2	Visi Misi Perusahaan	33
4.1.3	Logo Perusahaan.....	34
4.2	Hasil Penelitian.....	34
4.2.1	Profil Responden.....	34
4.2.2	Hasil Analisis Deskriptif	36
4.2.3	Uji Kualitas Data	41
4.2.4	Uji Asumsi Klasik.....	43
4.2.5	Uji Pengaruh	46
4.2.6	Uji Hipotesis	48
4.3	Pembahasan	49
4.3.1	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	49
4.3.2	Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan	50
4.3.3	Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan	51
4.3.4	Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan	51

BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	53
--------------------------------------	-----------

5.1 Simpulan.....	53
-------------------	----

5.2 Saran.....	53
----------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN 1 PENDUKUNG PENELITIAN

LAMPIRAN 2 DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN 3 SURAT KETERANGAN PENELITIAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Absensi Karayawan PT Proyeksindo Utama	7
Tabel 2.1 Peneliti Terhadhulu.....	19
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian di tahun 2022	25
Tabel 3.2 Operational Variabel.....	28
Tabel 3.3 Kriteria Analisis Deskriptif	29
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	34
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	35
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	36
Tabel 4.4 Hasil Kuisisioner Terkait Motivasi Kerja	36
Tabel 4.5 Hasil Kuisisioner Terkait Disiplin Kerja.....	37
Tabel 4.6 Hasil Kuisisioner Terkait kepuasan Kerja.....	38
Tabel 4.7 Hasil Kuisisioner Terkait Kinerja Karyawan	40
Tabel 4.8 Pengujian validitas Motivasi Kerja (X1).....	41
Tabel 4.9 Pengujian validitas Disiplin Kerja (X2)	42
Tabel 4.10 Pengujian validitas Kepuasan Kerja (X3).....	42
Tabel 4.11 Pengujian validitas Kinerja Karyawan (Y).....	42
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Reliabilitas.....	43
Tabel 4.13 Uji <i>kolmogrov smirnov</i>	45
Tabel 4.14 Uji Multikolineritas	45
Tabel 4.15 Uji Glester.....	45
Tabel 4.16 Uji Linear Berganda	46
Tabel 4.17 Uji Koefisien Determinasi	47
Tabel 4.18 Hasil Uji T	48
Tabel 4.19 Uji F	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data Target kerja PT Proyeksindo Utama Jan 2022 – Juni 2022	.5
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	22
Gambar 4.1 Logo PT Proyeksindo Utama.....	31
Gambar 4.4 Kurva Histogram.....	44
Gambar 4.5 Grafik Normal P-Plot	44

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Regresi Linear Berganda	31
---	----



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) ialah sesuatu hal yang begitu penting serta harus di miliki didalam pengupayaan demi meraih tujuannya sebuah perusahaan. Pada saat ini ada beberapa permasalahan yang harus dihadapi masyarakat luar dimana dengan adanya masa pandemi covid-19, banyak sekali orang yang membutuhkan pekerjaan akibat di PHK dari tempat kerja lamanya. Karyawan yang terkena imbas dari Covid-19 ini, berbondong-bondong mendatangi setiap tempat kerja demi mencari pekerjaan untuk dapat menerima imbalan agar dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari seperti makan, minum, membayar sewa tempat tinggal agar dapat hidup lebih layak.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang menentukan kesejahteraan perusahaan, tentunya penyusunan startegi karyawan haruslah relevan terhadap stategi yang disusun oleh perusahaan. semua kegiatan yang akan melalui fungsinya memanajemen karyawa diarahkan didalam mewujudkan sesuatu tujuan karyawannya, dengan cara memakai scoptimal mungkin peranan karyawan didalam perusahaan.

Dengan kata lain, berhasilnya suatu perusahaan dalam mencapai tugasnya terdapat karyawan yang memiliki peran pentingnya dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya untuk dapat memperoleh satu tujuan. Karyawan ialah orang yang terpilih yang diperkerjakan perusahaan untuk menjadi penggerak,

pemikir, serta perencana agar mencapai tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia ialah kegiatan usaha yang memiliki manfaat terhadap berjalannya produksi.

Motivasi kerja merupakan suatu sikap yang digunakan untuk dapat menjaga perasaan orang lain. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dimana karyawan membutuhkan setiap arahan dari atasannya untuk dapat memperbaiki setiap kesalahan yang berasal dari dalam dirinya. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan untuk dapat mengerjakan setiap pekerjaan yang ada pada perusahaannya. Karyawan memainkan peran penting bagi setiap perusahaan dimana mereka dijadikan sebagai sistem yang menggerakkan semua bagian sehingga tersusun dengan rapi dan sesuai dengan harapan pemilik perusahaan (Hairul Anwar, Padli, 2022).

Motivasi yang diberikan perusahaan membuat karyawan bersemangat bekerja. Motivasi kerja berbentuk dukungan oleh atasan yang dapat menentukan arah seseorang dalam perusahaan tempat mereka bekerja serta usaha yang diberikan dalam menghadapi berbagai permasalahan. Motivasi kerja menampilkan ketekunan dalam diri manusia dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi juga diartikan sebagai tindakan yang mengarahkan kepada seseorang untuk melakukan pekerjaannya untuk tercapainya tujuan (Siti Syahsudarmi, 2021).

Dalam melakukan suatu pekerjaan, setiap karyawan juga harus menunjukkan sikap disiplinnya dalam bekerja. Dimana disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat digunakan oleh atasan dalam mempertimbangkan apa yang akan dilakukan terhadap karyawannya tersebut. Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk seperti datang tepat pada waktu. Disiplin kerja juga dapat dilihat

dari seberapa cepat seseorang dalam mengerjakan tugas yang diberikan atasan. Disiplin kerja adalah bentuk komunikasi atasan dan bawahan agar dapat memperbaiki kebiasaan karyawan dalam menaati setiap aturan organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku dalam perusahaan tempat bekerja (Supriandi , Jontro Simanjuntak, 2020)

Kepuasan kerja hadir sebab adanya dukungan dari rasa percaya yang sangat optimal dari karyawannya sendiri. Kepuasan yang di rasakan karyawannya di ukur dari kinerja yang di berikannya kepada perusahaan. Apabila karyawan sudah memperoleh kepuasan dari hal itu tentunya bisa membentuk karyawannya terus menerus memaksimalkan kinerjanya. Perusahaan diwajibkan membuat intensinya atas rasa percayanya yang tinggi pada karyawan sebab dengan adanya rasa sadar terkait kepuasan kerja karyawannya bisa di katakan sebagai hal yang mempunyai nilai khusus hingga perusahaannya bisa mempertahankan perusahaannya serta menjalankan persaingan yang ada (Syardiansah, et al, 2020).

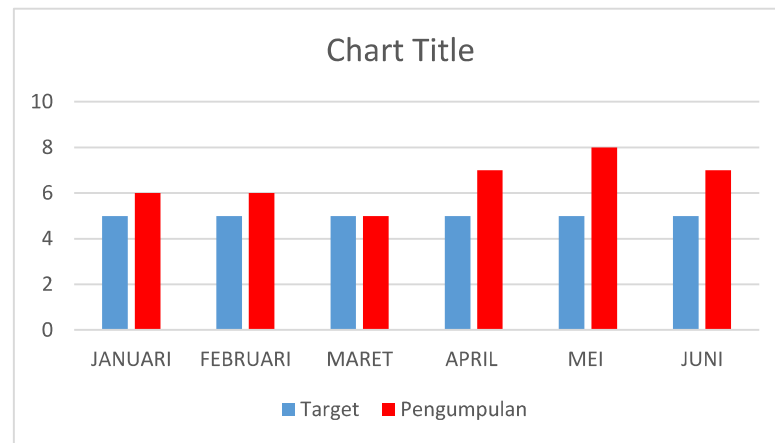
Kinerja sebuah perusahaan bisa di lihat dari efektifnya sebuah produk serta bagaimana layanan perusahaan di teruskan pada konsumennya. Oleh sebab itu, kinerjanya yang maksimal dari tiap karyawannya begitu di perlukan didalam perusahaan yang mengingatkan produk yang di hasilkan ialah jasa serta kepuasan konsumennya ialah hal utama bagi perusahaannya (Agrasadya, & Wahyudi Al Mansyah, 2022).

PT. Proyeksindo Utama beroperasi di industri kontraktor kelautan dan pemasok umum, perusahaan ini terletak di pulau strategis Batam, Indonesia. Memulai usahanya sebagai kontraktor bangunan di pulau tersebut, PT.

Proyeksinde Utama akhirnya diberi kesempatan untuk berekspansi ke industri kontraktor kelautan dan pemasok umum juga.

Bertujuan untuk mendapatkan kepercayaan dari basis pelanggan kami melalui komunikasi yang jelas, memenuhi tenggat waktu yang disepakati, serta transparansi dalam semua transaksi bisnis kami. Perusahaan menyadari bahwa tanpa pelanggan, perusahaan tidak akan ada. Mengingat hal ini, perusahaan berusaha untuk memprioritaskan kebutuhan pelanggan dalam semua situasi untuk memastikan hubungan bisnis yang kuat dan bertahan lama di masa depan. Menyediakan basis klien perusahaan dengan solusi biaya yang efektif untuk semua kebutuhan pelanggan di industri pelayaran dan kelautan lepas pantai. Baik itu jasa instalasi MSB maupun pembelian fire system, PT. Proyeksinde Utama bertekad untuk menghubungkan klien dengan produknya dan layanannya yang tepat untuk mereka sejalan dengan spesifikasi dan butuhnya penganggaran pelanggan. Perusahaan benar-benar menyediakan produk dan layanan berkualitas dengan harga yang wajar dan terjangkau.

PT. Proyeksinde Utama menghubungkan pelanggan mereka dengan peralatan terbaik dan terkini dalam komitmen mereka untuk melayani industri pelayaran dan kelautan dengan baik. Kami tetap menjadi yang terdepan dan mengikuti tren terkini di industri ini agar tetap kompetitif di pasar yang sangat penting ini. Pelanggan kami dapat yakin bahwa produk atau layanan apa pun yang mereka dapatkan dari kami sesuai dengan ekspektasi industri dan standar internasional saat ini.



Gambar 1.1 Data Target KerjaPT Proyeksindo Januari 2022 – Juni 2022
Sumber : PT Proyeksindo Utama, 2022

Berdasarkan diagram 1.1 bisa dinyatakan target didalam mengumpulkan hasil pekerjaan yang di berikan perusahaan ialah ditiap awal bulan jatuh pada tanggal 5 dengan diagram yang berwarna biru. Dari hasil diobservasi bahwa terdapat bayak keterlambatan pengumpulan pekerjaan hampir setiap bulannya yang dilakukan oleh karyawan dengan diagram yang berwarna merah. Hal ini memperlihatkan bahwa karyawan PT. Proyeksindo Utama belum mampu mengumpulkan pekerjaannya yang di limpahkan perusahaan secara cepat pada target yang di berikan. Hal inilah bisa di karenakan minimnya rasa semangat pada karyawannya disaat menyelesaikan pekerjaannya hingga memengaruhi perkembangan perusahaannya.

Motivasi merupakan fondasi yang penting dan wajib harus di miliki oleh semua karyawan untuk membawa lajunya perkembangan perusahaan supaya lebih cepat untuk mencapai tujuan dan kepentingan perusahaan, jika kurangnya motivasi yang diberikan bisa mempengaruhi besar kecepatan sebuah perusahaan untuk maju dan berkembang dengan pesat. Berdasrakan hasil observasi yang di

lakukan oleh peneliti, peneliti telah menemukan motivasi karyawan kurang untuk bekerja dengan maksimal, disebabkan oleh keadaan disaat bekerja yang tidak mencukupi, kemudian perusahaan kurang memberi rasa nyaman didalam mengerjakan pekerjaannya. Para karyawan tetap merasakan begitu kurangnya motivasi yang harusnya dapat di berikan perusahaan. Hal inilah yang membuat kinerja karyawannya tak bisa melewati target yang sudah di tetapkan. Terjadinya konflik moral yang menyimpang dari prinsip pribadi karena tuntutan pekerjaan. Minimnya perhatian dari pemimpin serta penghargaan terkait hal yang di capai karyawannya menjadikan semangat bekerja karyawannya menjadi menurun.

Masalah selanjutnya yang bisa di temukan adalah disiplin kerja didalam PT Proyeksindo Utama ialah meningkatnya karyawan yang datang terlambat bahkan tidak hadir ditiap bulannya. Adanya karyawan yang datang terlambat membuat kinerjanya menjadi terpengaruhi. Misalnya saja karyawan dibagian gudang datang terlambat bekerja, tentunya bisa memengaruhi proses pemuatan barang serta pendistribusiannya. Hal inilah yang bisa memperlambat proses bekerja. Adanya karyawan yang terlambat bahkan tidak hadir dengan angka yang tinggi membuat kinerja perusahaan pun ikut terhambat. Selain itu, sebagian karyawannya juga beraktivitas lain disaat bekerja. Misalnya sejumlah karyawan yang berstatus mahasiswa yang membawa dan menyelesaikan tugas kuliahnya, menggunakan *handphone*, serta mengobrol dengan rekan lainnya. Oleh sebab itulah karyawannya yang melakukan sejumlah hal yang sudah di sebutkan dapat mengganggu serta memengaruhi kinerja sebuah perusahaan. Berikut di perlihatkan daftar absensi Karayawan PT Proyeksindo Utama.

Tabel 1.1 Absensi Karayawan PT Proyeksindo Utama

Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Terlambat	Keterlambatan (%)
Januari	112	22	19.6%
Februari	112	15	13.4%
Maret	112	18	16.1%
April	112	8	7.1%
Mei	112	26	23.2%
Juni	112	11	9.8%

Persentase : (Karyawan terlambat/jumlah karyawan) x 100

Sumber data : PT. Proyeksindo Utama, 2022

Tabel 1.1 melihat data terkait persentase karyawan yang datang terlambat bahkan tidak hadir yang mencapai lebih 7% ditiap bulannya. Persentase ketidakhadiran karyawannya yang tertinggi terjadi dibulan Mei sebesar 23.2% dikarenakan di bulan Mei terdapat hari Raya Idul Fitri yang menyebabkan karyawan terlibat kedalam suasana libur sehingga karyawan tidak semangat atau termotivasi untuk kerja sehingga memengaruhi disiplin karyawan, Pimpinan dianggap tidak memberi ketegasan yang kuat didalam memberi hukuman pada pekerja yang datang terlambat. Dengan mengamati tingginya data tersebut, bisa disimpulkan disiplin kerja pada karyawan PT Proyeksindo Utama terbilang rendah.

Penyebab rendahnya motivasi kerja dan disiplin karyawan juga bisa disebabkan oleh kurangnya kepuasan karyawan dalam bekerja, kurangnya kepuasan karyawan juga bisa disebabkan oleh beberapa hal, dari hasil observasi Diagram 1.1 dan juga table 1.1 yang dilakukan oleh peneliti bahwa terdapat motivasi kerjanya yang tak mencukupi serta kedisiplinan karyawannya yang kurang. Berikut ada kesimpulan observasi dan beberapa faktor bisa terjadinya ketidakpuasan dalam bekerja di PT. Proyeksindo Utama, yaitu kurangnya

keterampilan dan pengetahuan karena disebabkan atasan yang kurang memberikan wawasan dalam mengajar karyawan baru seiringnya waktu berjalan telah menyebabkan karyawan bekerja dengan banyak kesalahan kemudian disalahkan dan dimarah oleh atasannya sendiri, lingkungan bekerja yang tak memberi dukungan, serta kurangnya pemberian motivasi yang baik dari atasan. Di dasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik membuat penelitiannya yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PROYEKSINDO UTAMA DI KOTA BATAM”.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Karyawan yang kurang termotivasi oleh pimpinan PT Proyekindo Utama.
2. Menurunnya tingkatan disiplin pada karyawan di PT Proyekindo Utama.
3. Para pegawai kurang mendapatkan kepuasan yang dalam bekerja di PT. Proyekindo Utama
4. Menurunnya tingkatan hasil kerja karyawan di PT Proyekindo Utama.

1.3. Batasan Masalah

1. Penelitiannya ini di batasi dengan variabel independennya yakni motivasi (X1), disiplin kerja (X2), kepuasan kerja (X3) dan variabel dependennya yakni, kinerja karyawan (Y).

2. Responden didalam penelitiannya ini ialah karyawan di PT Proyeksindo Utama dengan jumlah total karyawan 112 orang.

1.4. Rumusan Masalah

Berhubungan dengan pengidentifikasian masalah yang ada, di sebutkanlah perumusan permasalahan penelitiannya ini yakni;

1. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial dan sigifikan terhadap kinerja karyawan PT Proyeksindo Utama ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan sigifikan terhadap kinerja karyawan PT Proyeksindo Utama ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan sigifikan terhadap kinerja karyawan PT Proyeksindo Utama ?
4. Apakah motivasi, disiplin, dan kepuasan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap PT Proyeksindo Utama?

1.5. Tujuan Penelitian

Di dasarkan dari sejumlah pertanyaan didalam perrumusan permasalahan, maka tujuan penelitiannya ini, yakni untuk:

1. Menelusuri pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Proyeksindo Utama.
2. Menelusuri pengaruh disiplin kerja kepada kinerja karyawan di PT Proyeksindo Utama.

3. Menelusuri pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Proyeksindo Utama.

4. Menelusuri pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Proyeksindo Utama.

1.6. Manfaat Penelitian

Pada penelitiannya ini di harapkan dapat memberi manfaat berikut:

1. Manfaat teoritis

Bagi peneliti, supaya memperluas wawasan peneliti, terutama berkaitan dengan judul penelitian ini serta merealisasikan teori yang di peroleh sepanjang menambah kemampuan berpikir sistematis.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi institusi (UPB), supaya meningkatkan serta memperkaya penelitiannya yang ada pada pustaka Universitas Putera Batam.
- b. Bagi Perusahaan, sebagai penyumbang gagasan yang bermanfaat bagi perusahaan didalam memaksimalkan dan meningkatkan kinerja karyawannya.
- c. Bagi peneliti lanjutan, penelitiannya ini di harapkan bisa dijadikan acuan teruntuk penelitinya yang lain.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Motivasi Kerja

2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Erica 2020), Motivasi yang diberikan perusahaan membuat karyawan bersemangat bekerja. Motivasi kerja berbentuk dukungan oleh atasan yang dapat menentukan arah seseorang dalam perusahaan tempat mereka bekerja serta usaha yang diberikan dalam menghadapi berbagai permasalahan.

Menurut (Kadek Alan Pranata, et al, 2022) Motivasi kerja merupakan ketekunan dalam diri manusia dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi juga diartikan sebagai tindakan yang mengarahkan kepada seseorang untuk melakukan pekerjaannya untuk tercapainya tujuan.

2.1.1.2 Unsur yang memengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Prastyo & Santoso 2022) unsur yang memengaruhi motivasi terdiri atas:

1. Kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan
2. Pemberian apresiasi bagi karyawan yang bekerja keras
3. Mampu dalam menghadapi setiap permasalahan
4. Bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan
5. Mampu berkembang cepat seperti merubah kebiasaan buruk menjadi baik
6. Tertib dalam menaati setiap peraturan yang ada diperusahaan

7. Mengambil setiap peluang yang ditawarkan dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

2.1.1.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut teori (Dio Christian & M. Kurniawan, 2021) indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Fisiologis

Faktor yang menentukan apakah seseorang bersemangat dalam bekerja atau sebaliknya. Dalam interview kerja biasanya calon pekerja akan bernegosiasi dengan pemimpin dalam menentukan gaji yang sesuai.

2. Keamanan

Bagaimana suasana yang akan dibangun oleh anggota perusahaan dalam melakukan kerja sama, biasanya suasana yang tidak diperbaharui akan menjadikan karyawan merasa bosan sehingga tidak minat dalam bekerja

3. Sosial

Sebagai tujuan pribadi setiap orang yang ingin dicapai seperti bekerja keras untuk mendapatkan uang sebanyak-banyaknya guna untuk dapat memenuhi kebutuhannya sehari-hari

4. Penghargaan

Setiap individu memiliki tujuan yang berbeda-beda, beberapa orang memiliki tujuan untuk bekerja agar dapat mencukupi kehidupan ekonomi, ada pula sebagian orang bekerja hanya untuk menghilangkan rasa bosan yang ada dalam dirinya

5. Aktualisasi diri

Mengambil setiap peluang yang ditawarkan dalam mengerjakan suatu pekerjaan

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja ialah suatu kegiatan pertumbuhan suatu organisasi, yang digunakan untuk memberikan motivasi bagi karyawan agar dapat lebih disiplin dalam bekerja baik secara individu maupun kelompok. Selain itu, disiplin kerja bermanfaat untuk memberikan arahan bagi karyawan agar dapat mematuhi setiap peraturan, serta kebijakan sehingga meningkatkan kinerja dalam bekerja

Menurut (Tegar Bintang Damar Panuluh & Alini Gilang, 2019) Disiplin kerja adalah bentuk komunikasi yang digunakan oleh manajer dalam berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau merubah setiap perilakunya serta meningkatkan kesadaran dan kesediaan dalam memenuhi peraturan perusahaan.

Menurut (Ermi Utami , Fenty Fauziah, 2020) Disiplin kerja merupakan tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam menyesuaikan peraturan perusahaan, disiplin adalah tingkah laku yang sama dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan penjelasan para ahli di atas, disiplin kerja merupakan salah satu bentuk atau cara yang dapat dilakukan oleh pihak manajer berupa memberikan sedikit masukan atau motivasi bagi bawahannya agar dapat lebih mematuhi setiap peraturan perusahaan yang ada serta dapat mengikuti arahan yang diberikan atasan di dalam perusahaan.

2.1.2.2 Faktor yang memengaruhi disiplin kerja

Faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan ialah:

1. Pengawasan Pimpinan

Keteladanan pemimpin penting bagi bawahannya, sebab pemimpin dijadikan panutan berbagai hal seperti disiplin bekerja, jujur, dan adil.

2. Sanksi Hukuman

Hukuman yang berat dapat membuat karyawan terbebani hingga karyawan semakin takut untuk melanggar setiap peraturan yang ada di perusahaan.

3. Ketegasan Pimpinan

Atasan yang mengambil tindakan tegas dalam menghadapi karyawan yang melanggar aturan akan merasa disegani oleh bawahannya.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Fadilla Puspita Hadi & Jufrizen, 2021), bahwa indikator disiplin kerja yaitu:

1. Kepatuhan karyawan pada jam kerja

Tepat waktu dapat didefinisikan sebagai cara atasan dalam menilai kedisiplinan karyawan nya sesuai dengan waktu yang telah di tentukan.

Misalnya perusahaan menetapkan jam karyawan masuk pukul 07.00 WIB - 16.00 WIB, maka karyawan dapat mengikuti peraturan perusahaan.

2. Kepatuhan pelayanan pada perintah pimpinan

Taat aturan perusahaan di artikan sebagai mana suatu aturan yang ada di perusahaan harus dapat di taati oleh setiap karyawan guna dapat mencapai

suatu tujuan. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk dapat berkomitmen dengan perusahaan untuk mengikuti setiap peraturan yang ada.

3. Memakai serta memelihara peralatan serta perlengkapan perusahaan dengan-sebaik-baiknya.
4. Berpakaian sopan serta memakai tanda pengenal perusahaan.
5. Bekerja mengikuti aturan yang ditentukan perusahaan

Tanggung jawab diartikan sebagai pengabdian karyawan terhadap perusahaan, dalam penggunaan peralatan perusahaan sebaik-baiknya. Serta dapat menghadapi setiap permasalahan yang dihadapi saat bekerja.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Moch Alfiansyah (2021), Kepuasan kerja ialah perasaan tiap pekerjanya atas beban pekerjaannya, mendapatkan kebahagiaan ataupun tidak sebagai hasil dari pekerjaannya.

Sedangkan menurut (Dewi Suryani Harahap, Hazmanan Khair, 2019) Kepuasan kerja ialah situasi yang berisi emosional dengan menunjukkan perasaan senang ataupun tidak bagi karyawan didalam menanggapi beban pekerjaannya. Kepuasan kerja bisa menunjukkan tanggapan pekerja atas beban pekerjaannya.

2.1.3.2 Faktor yang memengaruhi Kepuasan kerja

Menurut Aprilia & Hersona (2021), Faktor dari kepuasan bekerja yakni:

1. Upah yang cukup
2. Perlakuan adil
3. Ketenangan bekerja

4. Perasaan di akui
5. Penghargaan
6. Penyalur perasaan

2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Hendra Sutrisno Marbun 2022), indikator dari kepuasan kerja yakni:

1. Isi pekerjaan

Tampilan pekerjaannya yang nyata dan sebagai alat didalam mengontrol pekerjaannya. Karyawan merasa terpuaskan jika pekerjaannya di anggap menarik serta memberinya kesempatan belajar serta mendapatkan tanggungjawab atas pekerjaannya itu.

2. Supervisi

Hubungan karyawan dengan atasannya menjadi sebagian hal yang terpenting pada perusahaan.

3. Organisasi dan1 manajemen

Perusahaan dengan manajemen yang baik tentunya bisa memberi keadaan pekerjaan yang stabil didalam mencapai kepuasan karyawannya.

4. Kesempatan untuk maju

Berkesempatan memperoleh pengalaman serta meningkatkan kemampuan sepanjang bekerja tentunya bisa memberi rasa kepuasan pada karyawannya atas pekerjaannya.

5. Rekan Kerja

Adanya hubungan yang mendukung serta memerhatikan satu sama lainnya diantara karyawan tentunya menimbulkan lingkungan bekerja yang nyaman hingga menyebabkan munculnya kepuasan didalam diri karyawannya.

2.1.4 Kinerja Karaywan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja karaywan

Menurut (Weddy Nur Adam et al, 2021) Kinerja karyawan merupakan hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan apa yang telah dipercayakan kepadanya.

Dalam meningkatkan kinerja pada seseorang, maka membutuhkan dorongan dari atasannya agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam melakukan setiap pekerjaan yang diberikan. Suatu kinerja yang baik akan menjadi perhatian khusus bagi seorang pemimpin terhadap karyawannya. Dalam suatu pekerjaan kinerja memanglah harus ditunjukkan agar pekerjaan yang akan diberikan oleh atasan menjadi tidak ragu sehingga atasan akan memikirkan apa sebaiknya melakukan promosi terhadap karyawannya tersebut.

2.1.4.2 Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan

Menurut (Mellysa Pusparani 2021) kinerja terpengaruhi oleh:

1. Disiplin, perusahaan dapat lebih melihat kearah karyawannya seperti bagaimana sikap karyawan tersebut dalam menghadapi suatu permasalahan. Atasan juga dapat memberikan penilaian terhadap bawahanya dari segi ketepatan waktu, absensi kehadiran, dan juga mematuhi setiap peraturan.

2. Komisi dan bonus, gaji sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan. Jika gaji yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan dalam mengerjakan setiap bagian pekerjaan tambahan yang diberikan kepadanya, maka dapat dilihat bahwa kinerja seorang karyawan akan menurun.
3. Tanggung jawab, Perusahaan harus perhatikan apakah pekerjaan yang diberikan sudah tepat dan sesuai dengan yang berikan. Tentu dalam tanggung jawab juga harus perhatikan apakah karyawan sudah totalitas dalam pekerjaannya, jujur, adanya inisiatif dan konsisten.
4. *Jobdesk* pekerjaan, pembagian pekerjaan yang kacau tentu akan berpengaruh dengan kinerja karyawan sehingga karyawan bisa menjadi beban dan bingung dengan pekerjaannya sendiri.

2.1.4.3 Indikator Kinerja karyawan

Indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas

Seberapa besar kualitas dalam diri seseorang dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

2. Kuantitas

Seberapa banyak waktu yang diperlukan oleh seorang karyawan pada satu hari kerja, serta seberapa cepat seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

3. Ketepatan waktu

Tanggung jawab, suatu kesadaran dalam diri pribadi setiap karyawan untuk dapat mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan.

4. Efektifitas

Adanya inisiatif dari karyawan yang dapat dikembangkan dengan menentukan bagaimana suatu pekerjaan dapat diselesaikan sebelum jatuh pada tempo yang telah ditentukan.

5. Kemandirian

Suatu kesadaran dalam diri pribadi setiap karyawan untuk dapat mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan.

2.2 Penelitian terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Penulis & Tahun	Judul	Alat analisis	Hasil Penelitian
1	Elzan Fazira, M.Khoiri, 2022	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sicepat Ekspres Batam	Analisis Kuantitatif	Motivasi dan disiplin memengaruhi kinerja karyawan dengan hasil positif dan signifikan.
2	Anggreany Hustia, 2020	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi	Analisis Kualitatif	Motivasi, lingkungan dan disiplin memengaruhi kinerja karyawan
3	Salman Farisi, Juli Irnawati, Muhammad	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap	Analisis linier berganda	Motivasi dan disiplin tidak signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

	Fahmi, 2020	Kinerja Karyawan		
4	Syardiansah, Zulkarnain Mora & Safriani, 2020	Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	Analisis linier berganda	Kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan
5	Suardi, 2019	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Mandiri, Tbk. Kantor Cabang Pontianak	Metode deskriptif kuantitatif	Kepuasan kerja Analisis linier berganda kinerja
6	Totok Sudiyanto, 2020	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin	Penelitian asosiatif	Kepuasan kerja dan beban kerja Analisis linier berganda kinerja pegawai
7	Jufrizen, Fadilla Puspita Hadi, 2021	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja	teknik analisis data	Fasilitas, disiplin, motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan
8	Agrasadya1, Wahyudi Al Mansyah, 2022	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gardener Pada PT ISS Indonesia Area Pusat Pengelolaan GBK Jakarta	Analisis kuantitatif	Disiplin dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan

Sumber: Peneliti, 2022

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja diartikan sebagai faktor yang dapat mendukung setiap pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi dapat diberikan oleh atasan apabila merasa bahwa para pekerja mulai kurang berkompeten dalam bidang yang tekuninya dalam bekerja. Motivasi kerja sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan dengan memberikan setiap masukan-masukan agar karyawan dapat kembali bersemangat dalam melaksanakan tugasnya.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karayawan

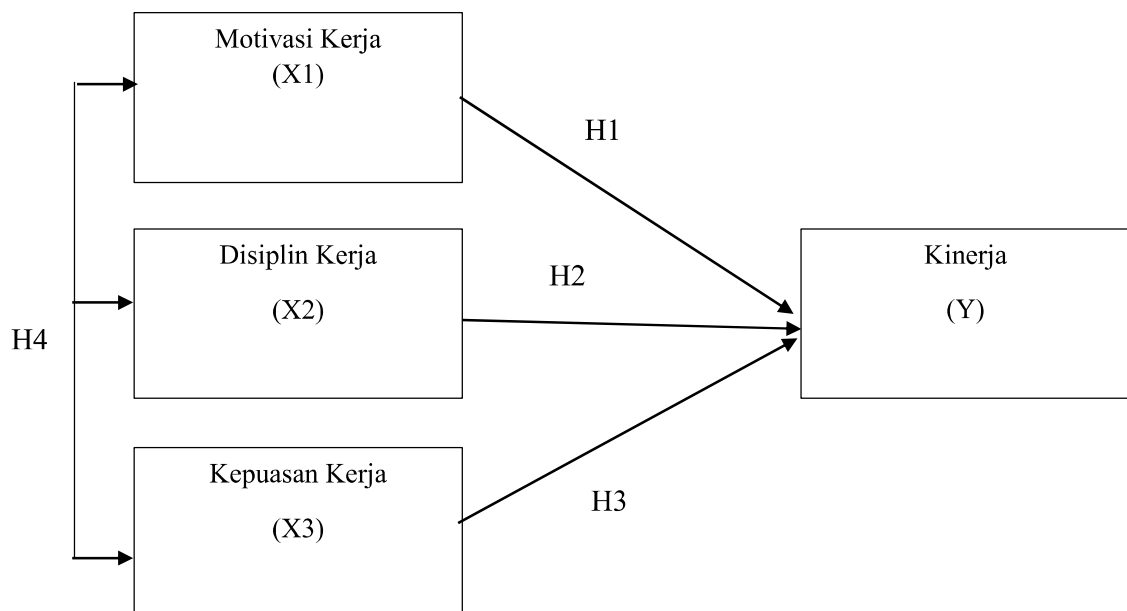
Kinerja seorang karyawan biasanya dilihat dari seberapa disiplin karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya serta seberapa tinggi tingkat keseriusan karyawan tersebut ingin bekerja. Kedisiplinan dalam bekerja merupakan salah satu titik awal seorang karyawan akan dinilai pantas menerima gaji dan insentif yang akan diberikan oleh perusahaan.

2.3.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karayawan

Kepuasan kerja hadir sebab adanya dukungan dari rasa percaya yang sangat optimal dari karyawannya sendiri. Kepuasan yang di rasakan karyawannya di ukur dari kinerja yang di berikannya kepada perusahaan. Apabila karyawan sudah memperoleh kepuasan dari hal itu tentunya bisa membentuk karyawannya terus menerus memaksimalkan kinerjanya.

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

Telah dijelaskan pada bagian sebelumnya bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja memiliki ikatan yang sangat kuat terhadap kinerja seorang karyawan. Tiga hal tersebut dapat mendorong setiap pekerja dalam pekerjaannya serta dapat memberikan hukuman atas apa yang diperbuat oleh karyawan yang perbuatannya tidak dapat ditoleransi lagi. Karyawan dinilai dapat mengapresiasi dirinya dalam melakukan suatu pekerjaan entah itu perasaan yang bahagia atas apa yang telah dicapai atau merasa kecewa karena gagal dalam melakukan tugasnya dengan baik. Disini atasan diminta untuk selalu dapat mengawasi bawahannya.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti, 2022

2.4 Hipotesis

Di dasarkan kerangka di atas, di rumuskanlah hipotesis didalam penelitiannya ini yakni:

- H1: Motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan sigifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2: Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan sigifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3: kerja berpengaruh secara parsial dan sigifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4: Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menerapkan pendekatan ataupun metodologi kuantitatif. Data kuantitatif merupakan metode yang dilandasi data konkret, yang mencakup angka yang di ukur dengan statistika didalam peralatan pengujian penghitungan, berkenaan dengan permasalahan yang di teliti didalam menemukan sebuah kesimpulan. Adapun jenis penelitian yang digunakan yakni penelitian asosiatif yang digunakan untuk memahami pengaruh ataupun hubungan diantara variabel (Sugiyono, 2019:22).

3.2 Sifat Penelitian

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian yang sifatnya replikasi, yang mana penelitian ini hampir menyerupai penelitian terdahulu yang sudah pernah dilakukan, namun diberikan adanya perubahan ataupun penambahan pada variabel, indikator, objek, dan alat analisa yang telah digunakan dari penelitian yang sebelumnya.

3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Penelitiannya ini di laksanakan pada perusahaan yang beralamat di Pembangunan Komp. Citra Mas Blok C, Kecamatan Lubuk Baja dengan ciri:

1. Perspektifnya sesuai dengan sumber daya peneliti

2. Menerapkan tanggapan hasil penelitiannya secara langsung tentunya perusahaan bisa memperoleh fungsi sebenarnya.

3.3.2 Jadwal Penelitian

Rencana penelitiannya teruntuk melangsungkan penelitiannya ini rencananya akan diawali pada bulan September 2022 hingga Februari 2023. Periode lebih jelasnya pada table yang tertera berikut:

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No	kegiatan	bulan	Bulan	bulan	bulan	bulan
		september	Oktober	november	desember	januari
1	pengajuan judul	■	■	■		
2	pencarian data awal		■	■		
3	penyusutan penelitian		■	■	■	
4	pembuatan kuisioer			■	■	
5	penyebaran kusioner				■	■
6	pengumpulan kuisisioner				■	■
7	pengolahan data					■
8	penyelesaian skripsi					■

Sumber : Peneliti, 2022

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Keseluruhan dari total individu yang mempunyai ciri yang telah ditentukan. Populasi ialah sesuatu yang memiliki jumlah atau karakteristik untuk dipelajari dengan teliti jika peneliti mengharapkan adanya kesimpulan dari suatu hasil yang baik pada objek penelitian peneliti (Sugiyono, 2019). Populasi didalam penelitiannya ini ialah seluruh karyawan PT Proyeksindo Utama sebanyak 112 orang.

3.4.2 Teknik Penentuang Besar Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2019). Penelitian ini mempergunakan metode *non probability sampling*, dimana peneliti menentukan anggota penelitiannya dengan *random* dan sampelnya berjumlah beberapa orang. Adapun jumlah sampel dalam penelitiannya ini ialah 112 responden.

3.4.3 Teknik Sampling

Dalam penelitiannya ini, peneliti mempergunakan sampel jenuhnya yaitu seluruh populasi pada penelitian beberapa orang ditentukan sebagai sampel penelitian dengan menyeluruh.

3.5 Sumber Data

Berikut terdapat berbagai sumber datanya yang digunakan dalam penelitian ini ialah:

1. Data Primer, perolehan datanya di dapatkan dari peneliti langsung dari sumber aslinya. Datanya di peroleh dari hasil menyebarkan kuesioner pada karyawan pada PT Proyeksindo Utama.
2. Data sekunder, diperoleh dari beberapa sumbernya yang sudah melakukan pengumpulan data senelumnya seperti dengan bantuan pihak lainnya ataupun pihak kedua. Hasil data yang telah ada sebelumnya ini dipergunakan untuk data sekunder pada penelitian tersebut.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2019), Metode ini menggunakan kuesioner sebagai teknik mengumpulkan data yang dijalankan dengan memberikan sekumpulan pertanyaan ataupun pernyataan pada responden untuk di jawab. Kuesioner itu dilakukan dengan menyebarkan pada konsumen melalui google form (Sugiyono, 2019). Penggunaan skala pada kuesioner yakni skala likert menggunakan skalanya untuk mengukur sikap, sudut pandang, serta presepsi individu atau sekelompok orang terkait peristiwa sosial.

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel adalah sebuah aspek penelitian yang mana memberikan informasi mengenai bagaimana meneliti sebuah variabel. Tidak hanya dalam meneliti variabel yang diamati saja namun pernyataan hipotesis yang menjelaskan hubungan antar variabel yang telah diprediksi dahulu apakah berupa hubungan kolerasional atau hubungan kasualitas (Pratise & Yuwono, 2018: 32). Secara terperinci ditampilkan definisi operasional variabel ditabel berikut ini:

Tabel 3.2 Operational Variabel

Variabel	Definisi variabel	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X1)	Berbentuk dukungan oleh atasan\yang dapat menentukan arash seseorang dalam perusahaan tempat mereka bekerja serta usaha yang diberikan dalam menghadapi berbagai permasalahan Erica (2020).	1. Fisiologis 2. Keamanan 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualitas Diri	Likert
Disiplin Kerja (X2)	Bentuk komunikasi yang digunakan oleh manajer dalam berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau merubah setiap perilakunya serta meningkatkan kesadaran dan kesediaan dalam memenuhi peraturan perusahaan Rivai (2011: 825).	1. Kepatuhan jam kerja 2. Kepatuhan perintah 3. Menggunakan barang hati - hati 4. Berpakaian rapi 5. Kepatuhan pada aturan	Likert
Kepuasan Kerja (X3)	Perasaan tiap pekerjaanya atas beban pekerjaannya, mendapatkan kebahagiaan ataupun tidak sebagai hasil dari pekerjaannya Alfiansyah (2021).	1. Isi Pekerjaan 2. Supervisi 3. Organisasi & Manajemen 4. Kesempatan maju 5. Rekan kerja	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan apa yang telah dipercayakan kepadanya Suryani et.al (2020: 2).	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian	Likert

Sumber: Peneliti, 2022

3.8 Metode Analisis Data

Analisis data (Sugiyono, 2019) kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden dan variabel penelitian, kemudian membuat tabulasi data, lalu menyajikannya, melakukan perhitungan guna mendapatkan jawaban dari perumusan permasalahan serta melakukan pengujian hipotesis.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Statistik Deskriptif adalah metode yang digunakan untuk melakukan pengumpulan data sehingga menyajikan suatu informasi yang bermanfaat bagi peneliti. Syarat guna penelitian deskriptif di saksikan berikut:

Tabel 3.3 Kriteria Analisis Deskriptif

No.	Rentang Kategori Skor/ Skala Kategori	Nilai Tafsir
1	1.00 – 1.79	Sangat tidak baik/ sangat rendah
2	1.80 – 2.59	Tidak baik/ rendah
3	2.60 – 3.39	Cukup
4	3.40 – 4.19	Baik/tinggi
5	4.20 – 5.00	Sangat baik/sangat tinggi

Sumber: (sugiyono, 2019)

3.8.2 Uji Kualitas Data

3.8.2.1 Uji Validitas Data

Uji validitas data adalah bentuk kemampuan suatu alat yang digunakan untuk melakukan pengukuran dalam melakukan suatu kegiatan penelitian (Wibowo, 2012). Hasilnya dapat dinyatakan, sebagai berikut :

- a. r hitung > r (tabel) hingga H₀ ditolak, H_a diterima.
- b. r hitung ≤ r (tabel) H₀ diterima, H_a ditolak.

3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data adalah uji yang menunjukkan seberapa besar konsisten sasaran yang akan diukur. Hasil dari uji reliabilitas data, sebagai berikut:

- a. Nilai Cronbach's Alpha > 0,6 = instrumen reliabel.
- b. Nilai Cronbach's Alpha < 0,6 = instrumen tidak reliabel.

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dapat digunakan untuk menguji regresi pada variabel independen dan variabel dependen sehingga kedua variabel tersebut termasuk dalam distribusi normal dan distribusi tidak normal, (Ghozali, 2016). Pada uji ini dapat dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan ketentuan signifikan dengan persentase 5% atau 0,05 maka data termasuk distribusi normal.

3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui model suatu regresi karena adanya korelasi antara variabel independen dan variabel dependen. pada uji ini mengakibatkan tingginya variabel yang ada pada sampel. Untuk dapat menentukan multikolinearitas pada setiap model regresi dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF). Berikut merupakan cara dalam menentukan ada atau tidaknya multikolinearitas dalam regresi, sebagai berikut:

1. Jika $VIF > 10$, maka menunjukkan terdapat gejala multikolinieritas.
2. Jika $VIF < 10$, maka menunjukkan tidak terdapat gejala multikolinieritas.

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini menunjukkan adanya ketidaknyamanan dalam suatu model regresi dalam pengamatan satu dengan pengamatan lainnya. Untuk dapat mengetahui adanya suatu uji heteroskedastisitas dalam pengujian regresi linear berganda dengan cara memperhatikan grafik *scatterplot* atau dapat dilihat dari nilai variabel terikat yaitu *SREID* dengan adanya residual error yaitu *ZPRED*. Jika hasil nilai probabilitas memiliki nilai $> \alpha$ (0,05) yang signifikan. (Wibowo 2013:139).

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan suatu proses lamaran dengan adanya suatu skala interval atau sebuah rasio yang terdapat lebih prediktor.

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

Rumus 3.1 Regresi Linear Berganda

Sumber: Peneliti, 2022

Keterangan :

Y = Variabel Dependen

X = Variabel Independen

a = Konstanta

b = Koefisien

e = Variabel Pengganggu

3.8.4.2 Analisis koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan suatu bentuk pengukuran yang dilakukan untuk menentukan suatu akurasi dari ukuran proyek, dengan maksud bagaimana suatu proses bekerja dan berapa banyak hasil yang akan didapatkan pada masa yang mendatang dan dapat dihitung dengan cara satu produk dibagi dengan jumlah variabel yang menjadi nilai dari suatu produk yang dihasilkan.

3.9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan pengambilan keputusan dari hasil yang telah diuji. Terdapat dua jenis uji hipotesis yakni uji secara parsial (*T-test*) dan uji secara simultan (*F-test*), berikut penjelasannya.

3.9.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial diartikan sebagai uji yang dilakukan untuk melihat setiap pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Syarat ketentuan uji parsial, sebagai berikut:

- a. Jika t hitung $>$ t tabel, hasil signifikan. H_0 ditolak, H_1 diterima.
- b. Jika t hitung $<$ t tabel, tidak signifikan. H_0 diterima, H_1 ditolak.

3.9.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan adalah uji yang memiliki tujuan yang menganalisis apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Syarat ketentuan uji simultan, sebagai berikut:

- a. Jika f hitung $>$ f tabel atau $-f$ hitung $<$ $-f$ tabel, maka H_0 ditolak.
- b. Jika f hitung $<$ f tabel atau $-f$ hitung $>$ $-f$ tabel, maka H_0 diterima.