

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT GALUH BUANA SUKSES**



Oleh:
Rini Octaviana
180910262

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

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT GALUH BUANA SUKSES
SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu syarat

Memperoleh gelar Sarjana



Oleh

Rini Octaviana

180910262

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rini Octaviana

Npm : 180910262

Fakultas : Ilmu Sosial Dan Humaniora

Program studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GALUH BUANA SUKSES.

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

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

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

Batam, 20 Januari 2023

Yang membuat pernyataan,

The image shows a 10,000 Rupiah Indonesian stamp with a signature over it. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'REPUBLIK INDONESIA', '10000', and 'METERAL TEMPEL'. The serial number '8CE04AKX237829437' is visible at the bottom of the stamp. The signature is written in black ink over the stamp.

Rini Octaviana

180910262

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
GALUH BUANA SUKSES**

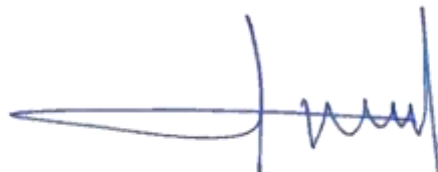
SKRIPSI

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

**Oleh
Rini Octaviana
180910262**

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

Batam, 20 Januari 2023

A handwritten signature in blue ink, consisting of a long horizontal stroke followed by a series of loops and a vertical stroke at the end.

**Dr. Wasiman, S.E., M.M
Pembimbing**



Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Dalam mengembangkan sumber daya manusia secara teratur dan terencana merupakan kebutuhan penting untuk masa depan dalam suatu perusahaan. Ketika kondisi lingkungan seperti ini, perusahaan memerlukan manajemen untuk mengembangkan cara menjaga anggota karyawan agar produktivitas tinggi dan mengembangkan potensi mereka untuk memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan. Salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan yang baik adalah Motivasi dan Disiplin Kerja karena Sumber Daya Manusia merupakan elemen dalam menentukan baik atau buruknya strategis suatu perusahaan. PT. Galuh Buana Sukses bergerak dalam bidang general supplier dan perdagangan alat-alat laut. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Galuh Buana Sukses. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan populasi sebanyak 120 orang. Instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang diambil adalah sampel jenuh yang berarti semua populasi dijadikan sampel. Dari hasil penelitian dengan menggunakan uji t, Motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Galuh Buana Sukses. Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Galuh Buana Sukses. Dalam uji F, secara simultan atau bersama-sama Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Galuh Buana Sukses.

Kata kunci : Motivasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan,

ABSTRACT

In developing human resources regularly and planned is an important requirement for the future in a company. When environmental conditions are like this, companies need management to develop ways to keep employee members high productivity and develop their potential to give maximum contribution to the company. One of the factors that determine good employee performance is Work Motivation and Discipline because Human Resources is an element in determining the strategic good or bad of a company. PT. Galuh Buana Sukses is engaged in general supplier and trading of marine equipment. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of motivation and work discipline on employee performance at PT Galuh Buana Sukses. The type of research used is quantitative research with a population of 120 people. The instrument used to collect data is a questionnaire. The sampling technique taken is a saturated sample, which means that all populations are sampled. From the results of the study by conducting a t test, work motivation (X1) has a positive and partially significant effect on Employee Performance at PT Galuh Buana Sukses, Work Discipline (X2) has a positive and partially significant effect on Employee Performance at PT Galuh Buana Sukses. In the F test, motivation (X1) and Work Discipline (X2) have a positive and significant effect on the performance of PT Galuh Buana Sukses employees.

Keywords : *Motivation; Work Discipline; Employee Performance,*

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Tuhan yang Maha Pengasih dan Maha Panyayang 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 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.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen
4. Bapak Dr. Wasiman, S.E., M.M. selaku pembimbing Skripsi saya pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam yang sudah membantu, membimbing dan memberikan ilmu yang berharga kepada penulis.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
6. Kedua orang tua dan saudara yang memberikan dukungan dan motivasi dan senantiasa memberikan doa.
7. Ibu Novi selaku HRD PT Galuh Buana Sukses yang telah membantu memberikan data dan mengizinkan penelitian ini.
8. Sahabat dan partner saya Dhea Marstia Dunggio, Nur Hidayat, Nurmayana, Rika Bustami terima kasih senantiasa siap siaga membantu, bertukar pikiran dalam mengerjakan skripsi ini. Thanks you for everything.
9. Teman – teman saya Yuchi Oktavia, Ayu Nisari, Suranto, Yumira Indah Sari dan Elwin Maeka Sirait yang telah membantu dan memberikan dukungan yang sangat berarti untuk saya.
10. Para responden dan semua pihak yang bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas kebaikan dan mencurahkan segala rahmat dan hidayah-Nya, Aminn.

Batam, 09 Januari 2023



Rini Octaviana



Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR RUMUS	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Batasan Masalah.....	9
1.4 Rumusan Masalah	10
1.5 Tujuan Penelitian.....	10
1.6 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Kajian Teori.....	13
2.1.1 Motivasi.....	13
2.1.1.1 Pengertian Motivasi.....	13
2.1.1.2 Jenis Motivasi.....	14
2.1.1.3 Tujuan Motivasi	15
2.1.1.4 Indikator Motivasi	15
2.1.2 Displin	16
2.1.2.1 Pengertian Displin	16
2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Displin Kerja.....	18
2.1.2.3 Indikator Displin Kerja.....	20

2.1.3	Kinerja Karyawan.....	20
2.1.3.1	Pengertian Kinerja Karyawan	20
2.1.3.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	22
2.1.3.3	Penilaian Kinerja Karyawan.....	22
2.1.3.4	Indikator Kinerja Karyawan	23
2.1	Penelitian Terdahulu.....	24
2.2	Kerangka Pemikiran	26
2.3	Hipotesis Penelitian.....	26
BAB III METODE PENELITIAN		28
3.1	Jenis Penelitian	28
3.2	Sifat Penelitian	28
3.3	Lokasi dan Periode Penelitian	29
3.3.1	Lokasi Penelitian	29
3.3.2	Periode Penelitian.....	29
3.4	Populasi dan Sampel	30
3.4.1	Populasi	30
3.4.2	Teknik Penentuan Sampel	30
3.4.3	Teknik Sampling	30
3.5	Sumber Data	31
3.6	Metode Pengumpulan Data	31
3.7	Definisi Operasional Variabel Penelitian	32
3.7.1	Variabel Independen	32
3.7.2	Variabel Dependen.....	32
3.8	Metode Analisis Data	33
3.8.1	Analisis Deskriptif.....	34
3.8.2	Uji Kualitas Data	34
3.8.2.1	Uji Validitas	34
3.8.2.2	Uji Reliabilitas.....	35
3.8.3	Uji Asumsi Klasik	36
3.8.3.1	Uji Normalitas	36
3.8.3.2	Uji Multikolinearitas	37
3.8.3.3	Uji Heteroskedastisitas	37

3.8.4	Uji Pengaruh.....	38
3.8.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda	38
3.8.4.2	Analisis Determinasi (R ²)	38
3.9	Uji Hipotesis	39
3.9.1	Uji T (Parsial).....	39
3.9.2	Uji F (Simultan).....	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		40
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	40
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden	40
4.2.1	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	40
4.2.2	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
4.2.3	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..	42
4.2.4	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Status	43
4.3	Deskripsi Karakteristik Responden	43
4.3.1	Variabel Motivasi (X1)	43
4.3.2	Variabel Displin (X2).....	46
4.3.3	Variabel Kinerja Karyawan (Y)	48
4.4	Deskripsi Karakteristik Responden	50
4.4.1	Analisis Deskriptif.....	50
4.4.2	Uji Kualitas Data	51
4.4.3	Hasil Uji Validitas	51
4.4.4	Hasil Uji Reliabilitas	52
4.4.5	Uji Asumsi Klasik	53
4.4.5.1	Hasil Uji Normalitas.....	53
4.4.5.2	Hasil Uji Multikolinearitas	56
4.4.5.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	57
4.4.6	Uji Pengaruh.....	58
4.4.6.1	Analisis Regresi Linear Berganda	58
4.4.6.2	Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R ²)	59
4.5	Pengujian Hipotesis	60
4.5.1	Hasil Uji T	60

4.5.1.1	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Galuh Buana Sukses	61
4.5.1.2	Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Galuh Buana Sukses	61
4.5.2	Hasil Uji F	61
4.6	Pengujian Hipotesis	62
4.6.1	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	62
4.6.2	Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	63
4.6.3	Pengaruh Motivasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	63
4.7	Implikasi Hasil Penelitian	64
4.7.1	Variabel Motivasi	64
4.7.2	Variabel Disiplin Kerja	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		65
5.1	Kesimpulan	65
5.2	Saran	66

DAFTAR PUSTAKA

Lampiran 1 Pendukung Penelitian

Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3 Surat Izin Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	26
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas Data Histogram.....	54
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas <i>Probability Plot</i>	54

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Karyawan PT Galuh Buana Sukses	2
Tabel 1. 2 Daftar Absensi PT Galuh Buana Sukses	5
Tabel 1. 3 Kinerja Karyawan PT Galuh Buana Sukses	8
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3. 1 Periode Penelitian	29
Tabel 3. 2 Operasional Variabel Penelitian.....	33
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	41
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	42
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status.....	43
Tabel 4. 5 Skor Indikator Variabel Motivasi	44
Tabel 4. 6 Skor Indikator Variabel Displin.....	46
Tabel 4. 7 Skor Indikator Variabel Kinerja Karyawan	48
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas.....	51
Tabel 4. 9 Hasil Uji Realibilitas	53
Tabel 4. 10 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov.....	55
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	56
Tabel 4. 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	57
Tabel 4. 13 Hasil Regresi Linear Berganda	58
Tabel 4. 14 Hasil Uji R ²	59
Tabel 4. 15 Hasil Uji t.....	60
Tabel 4. 16 Hasil Uji F.....	61

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Rentang Skala	34
Rumus 3. 2 Cronbach's Alpha.....	35
Rumus 3. 3Regresi Linear Berganda	38



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan industri yang semakin pesat dan ketat mengakibatkan terjadinya persaingan antar perusahaan. Persaingan global menuntut perusahaan aktif dalam meningkatkan kualitas dan kemampuan sumber daya manusia agar mampu menghadapi persaingan ekonomi global yang sifatnya terbuka. Sehingga perusahaan harus mempersiapkan dalam menghadapi berbagai tantangan di dunia industri. Persaingan keunggulan hasil kerja sangat menuntut setiap perusahaan untuk menerapkan praktik-praktik manajemen sumber daya manusia dengan baik dan benar, bahkan juga menuntut setiap karyawan untuk berkinerja secara maksimal agar mampu bertahan dalam persaingan yang semakin ketat saat ini. Seperti mengembangkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan efektif.

SDM yakni hal yang penting teruntuk memastikan kinerja karyawan, kinerja karyawan juga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pada dasarnya, kinerja ini berkaitan dengan karyawan dimana dapat memberi pengaruh seberapa banyak karyawan dalam berkontribusi pada perusahaan atau organisasi. Apabila kinerja karyawan ini tidak baik, maka secara langsung akan memberi pengaruh pada kinerja perusahaan. Hal tersebut akan mengganggu stabilitas perusahaan. Jika persoalan tersebut tidak dengan segera

beberapa pendekatan teruntuk mengatasi permasalahan ekonomi yang ada diwilayah sekitar perusahaan tersebut juga memberi dampak terhadap kemajuan perusahaan.

PT. Galuh Buana Sukses adalah perusahaan yang bergerak dibidang general supplier dan perdagangan alat-alat laut, persewaan dan service alat-alat berat, perdagangan alat angkat, wire rope, alat Crosby, webbing sling dan lain-lain. Perusahaan ini berlokasi di Ruko Taman Yasmin (BCL), Jl. Ruko Cipta Mandiri, Batu Besar, Nongsa, Batam, Kepulauan Riau. PT Galuh Buana sukses didirikan pada tanggal 04 April 2016, dan memiliki misi dimana perusahaan ini akan selalu megutamakan kepuasan pelanggannya dengan berlandaskan lima nilai diantaranya jujur, adil, professional, bekerja cerdas melalui pengembangan kompetensi pribadi dan memiliki kepekaan terhadap lingkungan perusahaannya.

Tabel 1. 1 Data Karyawan PT. Galuh Buana Sukses

Jabatan	Jumlah Karyawan
<i>HRD</i>	2
<i>Marketing</i>	6
<i>Accounting</i>	3
<i>Finance</i>	2
<i>Operational</i>	108
Total	120

Sumber: HRD PT. Galuh Buana Sukses, 2021

Begitu pula dengan motivasi dimana timbul dari keinginan diri individu sendiri. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan para karyawannya dalam memberi upah pada karyawan yang bekerja melebihi batas jam kerjanya. Penyebab dari berkurangnya motivasi karyawan yakni perihal jam kerja yang melebihi dari batasan jam kerja yang mana kelebihan ini tidak dihitung sebagai

lembur, tetapi dianggap sebagai loyalitas pada perusahaan. Karyawan beranggapan bahwa apa yang dikerjakan oleh karyawan ini tidak sebanding dengan gaji yang diterima karyawan. Perihal uang seringkali dipergunakan teruntuk melakukan pengukuran tingkat motivasi bekerja, makin tingginya pendapatan karyawan, maka makin tingginya motivasi karyawan di tempat kerja. Namun sebaliknya, apabila pendapatan karyawan tidak sesuai dengan apa yang dikerjakannya, maka motivasi karyawan akan rendah juga. Perihal ini tidak dapat dihindari, karyawan bekerja secara rajin dan semangat apabila hasil dari pekerjaannya tercapai maka karyawan diberi hadiah dengan penghasilan yang sesuai dan terkait hal ini dapat menghambat kinerja karyawan sehingga membuat keberjalanan pekerjaan tidak dilaksanakan dengan efisien dan efektif sehingga berakhir pada hasil yang tidak optimal di perusahaan.

Timbulnya permasalahan yakni karyawan kurang disiplin akan jam masuk kantor, ketidaksesuaian jam kerja juga dapat memberi pengaruh pada kinerja karyawan. Kurang tegasnya pada karyawan yang melanggar aturan ini membuat karyawan tidak merasa peduli dengan tata tertib yang berlaku di perusahaan. Sehingga terjadinya kenaikan di tiap bulannya di tahun 2020, banyak karyawan yang melakukan pelanggaran aturan terkait jam masuk kantor yang seharusnya tiba pada pukul 08:00 WIB namun banyak karyawan yang tiba melebihi dari batas waktu yang ditentukan. Perihal tersebut juga dapat akibatkan turunnya kinerja karyawan.

Permasalahan lain yang timbul disiplin kerja, tiap perusahaan tentu memiliki ketentuan yang wajib ditaati setiap orang yang bekerja di perusahaan itu. Memiliki karyawan yang disiplin dapat memberi pengaruh yang positif terhadap perusahaan. Berdasar pada (wahyudi, 2019), pengertian dari Disiplin ialah salah satu alat yang dapat dilakukan organisasi teruntuk menggapai suatu tujuan dengan cara mempergunakan alat yang efektif yakni aturan, tidak ada yang menjamin bahwa semua tujuan akan tercapai tetapi segala usaha harus dijalankannya. Setiap individu harus menaati segala peraturan perusahaan yang berlaku, tidak hanya bawahan saja namun juga para pemimpin harus menaatinya sehingga perusahaan dapat berjalan baik.

Disiplin kerja ini sesuatu yang penting untuk dilakukan pemimpin dan bawahan, sehingga diperoleh hasil kinerja yang baik dan karyawan juga dapat mencapai kinerjanya secara tepat dan baik juga. Tetapi, seluruh karyawan ini mempunyai karakteristik yang berbeda-beda. Ada sebagian karyawan yang disiplin, ada juga sebagian karyawan yang tidak disiplin. Terdapat berbagai faktor yang dapat mengurangi hasil dari kinerja karyawan seperti turunnya rasa keinginan karyawan teruntuk melakukan presentasi terkait pekerjaannya, absensi yang kurang, kecepatan mendesai pekerjaan yang kurang. Sehingga dari adanya faktor itu, program kerja yang telah ditetapkan sebelumnya menjadi tidak dapat tercapai karena karyawan tidak menaati ketentuan dari perusahaan.

Tabel 1. 2 Daftar Absensi PT. Galuh Buana Sukses

Periode Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	absensi karyawan			
		Cuti	Sakit	Izin	Terlambat
Juli	120	5	2	5	25
Agus	120	8	3	7	20
Sept	120	3	2	4	15
Okt	120	1	1	2	18
Nov	120	4	1	1	26
Dec	120	2	2	3	19

Sumber: HRD PT. Galuh Buana Sukses, 2021

Berdasarkan tabel 1.2 diatas penulis menemukan kekurangan dalam data tersebut, dalam hal menaati tata tertib kerja atau disiplin kerja. Hal ini dapat memberi pengaruh negatif kepada perusahaan. Pada bulan April sampai September banyaknya karyawan yang tidak disiplin kerja dikarenakan jumlah keterlambatan setiap bulannya tidak efektif dan rata-rata tingkat keterlambatan berkisar 15-26 orang. Disamping itu banyak juga karyawan yang cuti, sakit dan izin dengan jumlah yang kurang efektif maka dari itu perlu diperbaiki lagi sistem disiplin kerja dalam perusahaan PT Galuh Buana Sukses.

Begitu pula dengan kinerja ialah hasil dari kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok individu didalam suatu organisasi yang mana sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya masing-masing sebagai wujud upaya menggapai tujuan dari organisasi tersebut secara hukum, menaati serta sesuai dengan hukum dan etika tanah. Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja itu penting bagi organisasi atau perusahaan ataupun bagi karyawan itu sendiri. Hasil kinerja karyawan ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang relevan, baik pekerjaan itu sendiri ataupun organisasi atau perusahaan yang berkaitan dengan

lingkungannya. Perlu adanya dorongan semangat kepada karyawan guna menciptakan kinerja yang baik dan optimal, oleh sebab itu harapannya ada suatu hubungan yang dapat memberi keuntungan diantara karyawan dan pimpinan perusahaan.

Kinerja karyawan ialah pekerjaan yang memperlihatkan kapabilitas dan keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Di perusahaan dapat memperlihatkan kinerja karyawan yang semakin efektif, sehingga membuat kinerja perusahaan juga semakin baik. Perihal ini adalah suatu pengaruh yang positif bagi perusahaan karena adanya kinerja karyawan yang meningkat. Manajemen harus mempunyai kemampuan dalam memahami perilaku dan karakter karyawan didalam perusahaan, maka harapannya dapat memperoleh hasil yang optimal. Mendapatkan kinerja yang baik ini juga harus didorong oleh sikap pimpinan perusahaan ataupun suatu organisasi (A, Mardiana, 2019:40)

Perusahaan wajib mempertimbangkan kebutuhan dan keinginan tiap karyawan, baik karyawan individu ataupun secara kelompok. Permasalahan dari kinerja karyawan yang rendah ialah permasalahan yang perlu diperhatikan oleh tiap perusahaan karena kualitas dan kuantitas perusahaan ini memiliki peranan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ada faktor yang dapat memberi kerugian perusahaan yakni motivasi didalam diri karyawan yang kurang dalam menyelesaikan pemberian tugas dari pimpinannya. Dalam suatu perusahaan, motivasi juga memiliki peranan yang penting karena motivasi sebagai modal utama dalam menyelesaikan berbagai tugas serta tanggung jawab perusahaan. Apabila motivasi karyawan ini rendah, maka akan berdampak pada hasil kerja

yang tidak optimal. Tingginya motivasi kerja ini jadi kunci dari kesuksesan perusahaan dalam mengolah SDM yang dipunyai perusahaan. Apabila motivasi ini rendah, maka akan memberi pengaruh pada kinerja karyawan yang kurang maksimal. Pada perusahaan ini diperlukan adanya motivator bagi karyawan teruntuk menyelesaikan tiap pekerjaannya secara baik. Berdasar pada (Susanto, 2020), motivasi dapat menggerakkan dan mendorong individu dengan cara memanfaatkan segala kemampuan dan keterampilan yang dipunyainya teruntuk menjalankan suatu aktivitas individu sehingga individu memperoleh hasil yang baik dan tujuan dapat tercapai.

Salah satu yang dapat memberi pengaruh pada kinerja karyawan ialah disiplin. Disiplin ini ialah faktor yang dapat memberi pengaruh pada kinerja karyawan. Jika tidak adanya disiplin, sehingga seluruh aktivitas yang akan dijalankan akan memberikan hasil yang kurang memuaskan serta tidak searah dengan harapan. Perihal tersebut dapat sebabkan pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan yang kurang. Tidak hanya itu saja, kemungkinan juga akan menghambat keberjalanan program yang ditetapkan perusahaan. Seorang pemimpin yang berhasil tidak hanya dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat, namun juga dapat menyelesaikan semua pemberian tugasnya dengan cara yang baik. Hubungan yang terjadi diantara karyawan dengan pemimpin yakni faktor yang dapat memberi pengaruh pada kinerja karyawan di PT. Galuh Buana Sukses. Hubungan antara pemimpin dan karyawan yang buruk, dapat menyebabkan kesalahan bagi karyawan itu sendiri. Tidak hanya disiplin kerja dan

kepemimpinan saja, motivasi juga memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 1. 3 Kinerja Karyawan PT Galuh Buana Sukses

Tahun (2019 – 2021)	Kinerja Karyawan		
	Rerata Nilai Evaluasi	Predikat	Penjelasan
Jan 19	67.8	C	Cukup
Jul-19	71.3	B	Baik
Jan-20	72.5	B	Baik
Jul-20	68.4	C	Cukup
Jan-21	70.9	B	Baik
Jul-21	66.2	C	Cukup

Sumber: HRD PT. Galuh Buana Sukses, 2021

Berdasar pada penjelasan dalam tabel tersebut, sehingga didapatkan informasi bahwa tingkat penilaian kinerja karyawan yang dilaksanakan tiap 6 bulan sekali, memperlihatkan kinerja karyawan yang terbilang masih rendah. Hasil penelitiannya itu, perolehan jumlah rerata nilai evaluasi karyawan condong minim yakni berada di rentang nilai 60 – 70. Perolehan skor paling rendah yakni 66,2 yang didapatkan pada bulan Juli 2021. Karyawan PT Galuh Buana Sukses seringkali merasa kurang semangat dalam menyelesaikan semua pemberian tugas dan tanggung jawabnya sehingga membuat karyawan menjadi bermalas-malasan bahkan tidur saat jam kerja. Karyawan juga dengan santai mengulur waktu dengan menggunakan gadget masing-masing. Seringkali juga karyawan bekerja hanya ketika diawasi oleh atasan atau pimpinan. Ketika tidak diawasi, para karyawan akan mengobrol satu sama lain dan membiarkan pekerjaannya tertunda.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Galuh Buana Sukses”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjabaran dari latar belakang permasalahan tersebut, peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan yang timbul teruntuk dilakukan telaah yakni:

1. Dukungan motivasi dari dalam diri individu karyawan PT Galuh Buana Sukses yang kurang.
2. Masih banyak karyawan yang tidak menaati ketentuan peraturan perusahaan yakni ketidaktepatan pada waktu jam masuk kerja.
3. Kinerja karyawan yang menurun dalam melaksanakan pekerjaannya di PT Galuh Buana Sukses

1.3 Batasan Masalah

Berdasar penjelasan latar belakang dan identifikasi permasalahan sebelumnya, sehingga penulis akan memberikan batasan permasalahan yang akan dilakukan pada penelitian ini. Tujuan dari adanya batasan ini agar peneliti dapat lebih fokus pada inti pokok permasalahan yang ada dimana penelitian ini dilaksanakan di PT Galuh Buana Sukses.

1.4 Rumusan Masalah

Dalam penjabaran pokok permasalahan di atas, sehingga didapatkan beberapa rumusan permasalahan yang akan dijabarkan seperti di bawah ini:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Galuh Buana Sukses?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Galuh Buana Sukses?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Galuh Buana Sukses?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan jawaban atau sasaran yang ingin dicapai penulis dalam sebuah penelitian. Oleh sebab itu tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Galuh Buana Sukses.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT Galuh Buana Sukses.
3. Untuk mengetahui motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Galuh Buana Sukses.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Dari segi teoritis

- a. Penelitian ini dapat menambah wawasan bagi peneliti untuk mengetahui tentang motivasi dan disiplin kerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini juga dapat menambah informasi dan referensi bagi semua pihak pada bidang penelitian yang sama.

2. Dari segi praktis

- a. Peneliti

Dari dilakukannya penelitian ini, harapannya dapat memberi manfaat dan dapat dijadikan sumber literatur referensi teruntuk pihak yang memberikan informasi terkait motivasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan, khususnya teruntuk program studi manajemen yang akan memilih topik penelitian yang sama.

- b. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian harapannya dapat dijadikan informasi atau referensi tambahan teruntuk perusahaan PT Galuh Buana Sukses, khususnya terkait motivasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan PT Galuh Buana Sukses.

- c. Bagi universitas putera batam (UPB)

Hasil dari penelitian ini, harapannya dapat memberi manfaat dan dapat dijadikan sumber referensi teruntuk pihak yang membutuhkan informasi terkait motivasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan, terlebih bagi program studi manajemen yang mempunyai minat meneliti di aspek yang sama.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini, harapannya dapat dijadikan materi pendukung tambahan teruntuk peneliti yang memilih topik yang sama serta dapat memberi informasi teruntuk pihak-pihak yang akan melakukan penelitian yang berhubunagn dengan variabel yang sama.



Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi ini perannya sangat penting, harapannya dengan motivasi ini dapat membuat karyawan bekerja keras dan memiliki semangat antusiasme teruntuk meraih tingginya produktivitas. Perilaku individu juga di dengar dan dilakukan stimulasi oleh kebutuhan, keinginan serta keputusan individu. Stimulus tersebut bertujuan menciptakan motivasi yang akan membuat individu untuk bekerja atau melaksanakan aktivitas guna memperoleh kebutuhan dan kepuasan pekerjaannya.

Berdasar pengertian dari (Afandi & Bahri, 2020) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan tersebut.

Menurut (Susanto, 2020) motivasi adalah mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif yang berhasil untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut (Farisi et al., 2020) motivasi ialah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh

sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut (Hendra, 2020) motivasi yaitu suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh sebab itu motivasi sering sekali juga dibidang faktor untuk pendorong perilaku manusia agar semangat untuk mengejar sesuatu keinginan dan tujuan perusahaan.

Menurut (Sembiring & Tanjung, 2021) motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penerak kemauan bekerja seseorang yang berarti dorongan atau yang menggerakkan.

Berdasar pada penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan dari pengertian motivasi yakni suatu dorongan akan kebutuhan dan keinginan seseorang yang difokuskan pada tujuannya untuk mendapatkan nilai-nilai atau hasil yang maksimal dari apa yang diperlukan perusahaan.

2.1.1.2 Jenis Motivasi

Berikut terdapat 2 jenis motivasi yakni motivasi ekstrinsik dan intrinsik (Fahmi, 2017, p. 100).

1. Motivasi ekstrinsik (dari luar)

Motivasi ini timbul dari luar diri individu yang mana dapat mendorong individu itu membangun dan menumbuhkan rasa semangat motivasinya didalam diri guna melakukan perubahan semua sikap yang dipunyai individu menuju ke arah yang lebih baik.

2. Motivasi intrinsik (dari dalam diri)

Motivasi intrinsik ialah motivasi yang timbul, tumbuh dan berkembang didalam diri individu itu, kemudian memberi pengaruh pada individu tersebut teruntuk menjalankan sesuatunya dengan cara yang bernilai dan berarti.

2.1.1.3 Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi ialah (Sabrina, 2021, p. 81) :

1. Meningkatkan semangat pekerja dan kepuasan kerja.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Memastikan kestabilan pekerja.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Menyelaras pengambilalihan pekerja.
6. Mewujudkan suasa yang baik dan hubungan kerja.
7. Meningkatkan kesetiaan, kreativitas serta kontribusi pegawai.
8. Rasa tanggung jawab pekerja diperbaiki dalam usaha menyelesaikan tugas.
9. Kecakapan yang lebih baik dalam penggunaan bahan mentah.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan peralatan dan bahan baku.

2.1.1.4 Indikator Motivasi

Adapun menurut pandangan (Samsudin, 2019, p. 284) indikator dari motivasi kerja ialah :

1. **Kebutuhan fisiologis dasar**

kebutuhan yang meliputi makanan, perumahan, pakaian serta berbagai fasilitas dasar yang lain yang dapat memberi manfaat dalam kelangsungan hidup pekerjanya.

2. **Kebutuhan rasa aman**

Kebutuhan yang meliputi terbebasnya lingkungan kerja dari berbagai bentuk ancaman, keamanan jabatan (posisi), status kerja yang jelas dan penggunaan pada keamanan alatnya.

3. **Kebutuhan akan dicintai dan disayangi**

Kebutuhan yang meliputi komunikasi dengan rekan kerja, kebebasan dalam beraktivitas sosial serta kesempatan teruntuk menjalin komunikasi yang akrab bersama dengan orang lain.

4. **Kebutuhan akan dihargai**

Kebutuhan yang meliputi pemberian suatu penghargaan (*reward*) serta mengakui atas hasil karya seseorang.

5. **Kebutuhan aktualisasi diri**

Kebutuhan yang meliputi kebebasan dan kesempatan dalam merealisasikan harapan dan cita-cita individu, kebebasan dalam mengembangkan talenta dan bakat yang dimiliki individu.

2.1.2 Displin

2.1.2.1 Pengertian Displin

ialah sikap menghargai yang terdapat didalam diri individu akan ketentuan peraturan dari perusahaan. Apabila peraturan perusahaan ini dilanggar atau

diabaikan, maka dapat dikatakan bahwa karyawan itu mempunyai disiplin yang buruk. Begitu juga keterbaliknya, apabila karyawan menaati peraturannya, sehingga dapat mencerminkan keadaan disiplin yang baik (Fahmi, 2017, p. 75).

Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Sutrisno, 2020, p. 87).

Menurut (Sadat et al., 2020) disiplin kinerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Firdaus & Chaeriah, 2021) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut (Yusnandar et al., 2020) disiplin sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin ialah suatu sikap, tingkah perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan ketentuan peraturan yang

tertulis ataupun yang tidak tertulis, serta pada kasus pelanggaran sanksi ini tetap di terapkan pada kasus pelanggaran itu.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Displin Kerja

Menurut (Fariati, 2021, p. 283) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja ialah:

1. Tujuan dan kemampuan

Faktor ini dapat mempengaruhi tingkat disiplin karyawan. Tujuan dari pencapaian tujuannya ini harus jelas dan ditetapkan dengan ideal. Tujuan tersebut cukup memberi tantangan bagi kemampuan karyawan yang berkaitan, sehingga karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam menuntaskannya.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan ini memiliki peranan dalam disiplin karyawan, sebab pimpinan itu jadi teladan dan panutan. Pimpinan juga harus memberikan contoh baik karena dengan pimpinan yang baik maka kedisiplinan karyawanpun akan meningkat.

3. Balas jasa

Faktor ini berupa gaji dan kesejahteraan yang ikut memberi pengaruh pada kedisiplinan karyawan, sebab balas jasa akan memberi kepuasan karyawan. Adanya balas jasa yang cukup, sehingga akan memberi kepuasan bagi karyawan. Jika kepuasan karyawan tercapai, sehingga akan terwujudnya kedisiplinan didalam perusahaan.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia adil. Keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan.

6. Ketegasan

Ketegasan seorang pimpinan dalam bertindak akan memberi pengaruh pada kedisiplinan karyawan. Pimpinan itu harus memiliki ketegasan dan berani dalam bertindak teruntuk memberi hukuman pada tiap karyawan yang indisipliner. Hukuman yang diberikannya sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

7. Sanksi

Faktor ini memiliki peranan yang penting teruntuk memelihara kedisiplinan karyawan. Adanya sanksi ini, kemungkinan besar karyawan akan menaati segala ketentuan peraturan yang ada. Sanksi yang berat ataupun yang ringan dapat mengubah perilaku karyawan agar tidak mengulangi kesalahannya kembali.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Terdapat indikator disiplin kerja dalam penelitian ini yang mengacu pada pendapat (Kartika, 2021, p. 95) adalah:

1. Disiplin preventif

Disiplin ini ialah upaya dalam menggerakkan karyawan teruntuk mengikuti dan menaati segala pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

2. Disiplin korektif

Disiplin ini merupakan upaya dalam menggerakkan karyawan teruntuk menyetujui suatu ketetapan peraturan yang sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi/perusahaan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja ialah perilaku organisasi yang berhubungan dengan penyediaan layanan informasi terkait kinerja organisasi yang keberadaannya sangat penting karena teruntuk melakukan penilaian apakah pada proses kerja ini dilaksanakan dengan tujuan yang di harapkan ataupun yang tidak diharapkan. Tetapi pada kejadian aktualnya, banyak organisasi yang kurang memahami informasi terkait kinerja karyawan.

Berdasar pada (Sadat et al., 2020) kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan untuk mewujudkan perilaku kerja seorang karyawan yang di tampilkan untuk sebagai prestasi kerja sesuai dengan

peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu dan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup suatu perusahaan.

Menurut (Yusnandar et al., 2020) kinerja karyawan ialah gambaran mengenai bagaimana tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program pelaksanaan kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut (Halomoan, 2019) kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut (Mahzum, 2019) kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas, baik itu yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi. Aspek kuantitas mengacu pada beban kerja atau target sedangkan kualitas memberi kerapihan dan kesempurnaan pekerjaan yang sudah dilaksanakan.

Menurut (Worang & Runtuwene, 2019) kinerja merupakan prestasi kerja, yakni membandingkan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja untuk mencapai target yang ditetapkan, karyawan disini harus mengutamakan kepentingan dan kepuasan pelanggan dengan memberikan layanan yang terbaik berperilaku disiplin, bekerja dengan baik dan inovatif.

Dari pemahaman kinerja beberapa pendapat diatas bisa kita simpulkan bahwa kinerja itu yakni perbandingan antara hasil kerja dan prestasi kerja yang dikerjakan karyawan dengan standar yang ditetapkan perusahaan atau tempat

mereka bekerja, arti dari kinerja ini juga suatu hasil perolehan individu dalam mencapai target yang ditetapkan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berikut terdapat berbagai faktor yang dapat memberi pengaruh pada pencapaian kinerja (Satriadi, Agusven, Kusumah, & Sandra, 2018: 11) yakni:

1. Kemampuan

Meliputi daya potensi (IQ) dan realitas (knowledge dan skill). Perihal tersebut artinya pimpinan dan karyawan memiliki IQ yang memuaskan (IQ 110 hingga 120) terdapat juga IQ superior, verysuperior, gifted dan genius dengan pendidikan yang sesuai dengan posisi karyawan serta keahlian dalam menuntaskan pekerjaan keseharian karyawan, artinya akan condong lebih mudah dalam mencukupi kinerja secara maksimal.

2. Motivasi

Yakni suatu sikap pimpinan dan karyawan akan keadaan kerja di lingkungan lembaga tempat bekerja. Mereka memiliki sikap yang pro (positif) terhadap keadaan kerjanya yang akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, tetapi jika sikapnya kontra (negatif) maka akan menunjukkan motivasi kerja yang minim.

2.1.3.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Berikut terdapat beberapa penilaian kinerja terhadap organisasi atau perusahaan yang mengacu pada (Rolos, Sambul, & Rumawas, 2018:22) yakni:

1. Berbagai penyelarasan kompensasi

2. Pemaksimal kinerja
3. Kebutuhan latihan serta peningkatannya
4. Pemutusan terkait peletakan promosi, pemberhentian, mutasi, dan perumusan tenaga kerja
5. Teruntuk keperluan penelitian karyawan
6. Mendorong pemeriksaan akan kekeliruan rancangan karyawan

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Mengacu pada (Pangastuti, 2019, p. 27) berikut terdapat indikator-indikator kinerja karyawan ialah:

1. Kualitas

Dapat diukur dari persepsi karyawan akan kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas akan kemampuan dan keterampilan karyawan.

2. Kuantitas

Yakni total yang dihasilkan disebut dengan istilah total unit, siklus kegiatan yang dituntaskan.

3. Ketepatan waktu

Tingkat kegiatan yang diselesaikan di awal waktu yang diberikan, ditinjau dari sudut koordinasi dengan hasil output dan mengoptimalkan waktu yang ada teruntuk kegiatan lainnya.

4. Efektivitas

Tingkatan penggunaan sumber daya organisasi seperti uang, tenaga,

teknologi dan bahan baku ini dioptimalkan di waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.

5. Kemandirian

Tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen.

2.1 Penelitian Terdahulu

Dilakukannya penelitian ini diperlukannya acuan dari berbagai penelitian terdahulu yang akan dijadikan sumber rujukan perbandingan suatu penelitian. Perihal tersebut tujuannya agar dapat menggambarkan hasil penelitian serta dapat mengantisipasi adanya kesamaan secara utuh. Berikut ini terdapat penjelasan dari berbagai penelitian terdahulu yang berhubungan dengan dilakukannya penelitian ini.

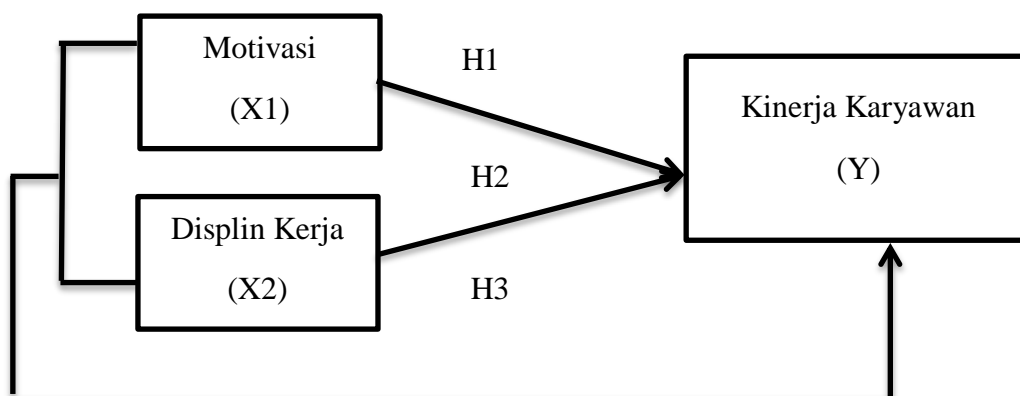
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Harahap & Tirtayasa, 2020)	Pengaruh Motivasi, Displin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	Regresi Linear Berganda	Motivasi dan displin secara parsial dan simultan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.
2	(Laoli, 2019)	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam Pegawai Organisasi Sektor Publik	Regresi Linear Berganda	Motivasi secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai dengan positif.

3	(Wasiman dkk, 2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Amtek Engineering Batam	Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja dan motivasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	(Yusnandar et al., 2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan	Regresi Linear Berganda	Disiplin parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan.
5	(Marayasa & Faradila, 2019)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Dinar Indonesia	Regresi Linear Berganda	Motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja.
6	(Marjaya & Pasaribu, 2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Motivasi secara parsial terdapat pengaruh yang positif pada kinerja pegawai namun tidak signifikan.
7	(Halomoan, 2019)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sunindo Adi Persada	Regresi Linear Berganda	Motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sunindo Adi Persada.
8	(Akbar et al., 2020)	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan
9	(Transilvanus et al., 2019)	<i>The Impact of Workplace Environment, Motivation and Workplace discipline on Employees' Performance of Local Water Supply Utility at Sikka Regency, Indonesia</i>	Regresi Linear Berganda	Motivasi dan disiplin kerja secara satuan dan bersamaan dapat memberi pengaruh yang positif serta signifikan pada kinerja karyawan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut uma sekaran dalam (Sunarsih, 2021, p. 104) kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir harus memperlihatkan dengan jelas hubungan antara variable yang akan ditelaah dan penggunaan landasan teorinya. Pada penelitian ini, peneliti mempergunakan kerangka pemikiran asosiatif atau hubungannya teruntuk melakukan pengujian kaitan antara variabel. Sehingga peneliti memperoleh rumusan kerangka pemikiran yang akan memberi kemudahan dalam pemahaman mengenai variabel yakni:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasar pada penjabaran landasan teori yang telah dijelaskan sebelumnya, sehingga didapatkan beberapa hipotesis yang akan dipergunakan pada penelitian ini yang mana meliputi:

H1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT

Galuh Buana Sukses Di Kota Batam.

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

PT Galuh Buana Sukses Di Kota Batam.

H3 : Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan PT Galuh Buana Sukses Di Kota Batam.



Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pada jenis penelitian yang akan dipergunakan dalam penelitian ini yakni mempergunakan metode kuantitatif, karena jenis penelitiannya menjelaskan secara terarah, jelas dan rinci dengan pasti dari awal hingga rumusan rancangan penelitian. Penggunaan desain penelitiannya mempergunakan kausalitas yakni pengujian teruntuk menetapkan sebab akibat yang terjadi antara perubahan independen yang dapat sebabkan dependen. Penelitian kuantitatif ini berupa angka-angka, prosesnya dapat dilakukan dari pengumpulan data terlebih dahulu, menganalisis data yang telah diperolehnya dan pengkajian terhadap perolehan hasilnya (Sugiyono, 2018, p. 17). Data yang diperoleh oleh peneliti ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner yang kemudian dilakukan analisis untuk diketahui kebenarannya dengan mempergunakan analisis linear berganda. Analisis ini tujuannya teruntuk menggambarkan data dengan bentuk tabel, grafik dan gambar.

3.2 Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini menggunakan metode replikasi dari penelitian yang telah terdahulu baik ditinjau dari penggunaan variabel, indikator, objek penelitian dan metode analisisnya. Letak perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ialah perusahaan yang ditelusuri dan periode waktu yang akan dilakukan telaah.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

PT Galuh Buana Sukses yang bergerak dibidang *general supplier* dan perdagangan alat-alat laut, persewaan dan service alat-alat berat, perdagangan alat angkat, wire rope, alat Crosby, webbing sling yang beralamat di Ruko Taman Yasmin (BCL), Jl. Ruko Cipta Mandiri, Batu Besar, Nongsa, Batam, Kep. Riau.

3.3.2 Periode Penelitian

Rencana peneliti teruntuk melakukan penelitian ini rencananya akan diawali pada bulan Maret 2022 hingga Agustus 2022. Periode lebih jelasnya pada tabel yang tertera dibawah ini :

Tabel 3. 1 Periode Penelitian

Keterangan	Bulan					
	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
Pengajuan Judul						
Bab 1						
Bab 2						
Bab 3						
Kuesioner						
Analisis Data						
Bab 4						
Bab 5						
Daftar Pustaka						
Daftar Isi						

Abstrak						
Penyerahan Hasil						
Sidang Skripsi						
Pengumpulan Skripsi						

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Ialah semua 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, 2018, p. 80). Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan PT Galuh Buana Sukses yang berjumlah 120 orang.

3.4.2 Teknik Penentuan Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi itu sendiri (Sugiyono, 2018, p. 81). Penelitian ini mempergunakan metode *non probability sampling*, dimana peneliti menentukan anggota penelitiannya dengan *random* dan sampelnya berjumlah 120 orang.

3.4.3 Teknik Sampling

Dalam penelitian ini, peneliti mempergunakan sampel jenuhnya yaitu seluruh populasi pada penelitian sebesar 120 orang ditentukan sebagai sampel penelitian dengan menyeluruh.

3.5 Sumber Data

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

1. Data Primer

Perolehan data ini didapatkan dari seorang peneliti secara langsung dari sumber aslinya. Data ini pada penelitian diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner pada responden atau karyawan pada PT Galuh Buana Sukses.

2. Data sekunder

Data yang diperoleh dari beberapa sumber yang sudah mengumpulkan data sebelumnya misalnya lewat orang lain atau pihak kedua. Hasil data yang telah ada sebelumnya ini dipergunakan untuk data sekunder pada penelitian tersebut.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2018, pp. 137–145), pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai setting, di berbagai sumber dan berbagai cara. Jika dilihat dari settingannya data dapat dikumpulkan pada settingan alamiah (*natural setting*), pada laboratorium dengan metode eksperimen, dirumah tangga berbagai responden pada suatu diskusi, seminar, di jalan. Dapat dilihat dari sumber data yang berupa data primer dan sekunder. Jika dilihat dari cara dan teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dilakukan dengan dilakukan dengan kuesioner, wawancara, observasi dan gabungan dari ketiganya.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan ialah teknik kuesioner dengan memberikan pertanyaan atau informasi kepada responden. Kuesioner disusun berdasarkan teori yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, sehingga tidak terjadi penyimpangan dari tujuan penelitian. Kuesioner dalam penelitian ini akan disebarakan oleh peneliti kepada karyawan PT Galuh Buana Sukses.

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel diteliti ialah sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga dapat diperoleh informasi untuk diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2018, p. 38).

3.7.1 Variabel Independen

Variabel independen ini juga sering disebut sebagai variabel bebas yang tidak memiliki keterkaitan dengan variabel manapun namun menjadi pengaruh atau yang mempengaruhi variabel dependen yang disebut dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel indepen ialah motivasi dan disiplin kerja. Variabel bebas atau dependen ini juga disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*. *Antecedent* (Sugiyono, 2018, p. 39).

3.7.2 Variabel Dependen

Variabel dependen ialah variabel yang dipengaruhi dari variabel independen atau menjadi akibat dari adanya variabel bebas atau variabel independen. Variabel dependen juga disebut dengan variabel terikat dimana dalam penelitian ini adalah

kinerja karyawan. Variabel output, kriteria, konsekuen ini merupakan nama lain dari variabel dependen (Sugiyono, 2018, p. 39).

Tabel 3. 2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Motivasi (X1)	Dorongan yang ada didalam keinginan individu untuk menyelesaikan suatu hal didalam pekerjaannya agar memperoleh hasil yang optimal dan maksimal.	1. Kebutuhan Fisiologis dasar 2. Kebutuhan akan rasa aman 3. Kebutuhan untuk dicintai dan disayangi 4. Kebutuhan untuk dihargai 5. Kebutuhan aktualisasi diri (Samsudin, 2019, p. 284)	Likert
Displin (X2)	Sikap atau perilaku seseorang karyawan untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.	1. Displin preventif 2. Displin korektif (Kartika, 2021, p. 95)	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan ialah hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan atau tempat mereka bekerja.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian (Pangastuti, 2019, p. 27)	Likert

Sumber: Peneliti, 2022

3.8 Metode Analisis Data

Analisis data menurut (Sugiyono, 2018, p. 147) 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

(Sugiyono, 2018, pp. 147–148) menyatakan statistik deskriptif merupakan teknik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan. Dalam statistik deskriptif terdapat penyajian data melalui table, grafik, diagram lingkaran, piktogram, perhitungan modus, median, mean, desil, presentil, serta perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi.

Berikut terdapat rumus rentang skala dalam penetapannya yakni:

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

Rumus 3. 1 Rentang Skala

Penjelasan :

RS : Rentang Skala

N : Jumlah R

M : Jumlah Opsi Jawaban

3.8.2 Uji Kualitas Data

3.8.2.1 Uji Validitas

Berdasar pada Sugiyono (2018:208), pengujian ini bertujuan teruntuk melakukan pengukuran terhadap sah atau tidak sahnya suatu kuesioner. Pnegujian ini di tiap butir dipergunakan teruntuk menganalisis item, yakni dengan

melakukan korelasi skor dari setiap butir dengan skor jumlah setiap skor butirnya. Kuesioner disebut valid apabila pertanyaan didalam kuesioner ini dapat menggambarkan sesuatu yang akan dilakukan pada kuesioner itu. Jadi pengujian ini tujuannya teruntuk melakukan pengukuran apakah pertanyaan pada kuesioner yang telah dibuat itu telah benar untuk dilakukan pengukuran. Uji ini mempergunakan pengujian dua sisi dengan angka taraf signifikan (Sig.) 5%. Berikut ada kriteria dalam uji ini ialah:

- 1) Apabila r hitung $>$ r tabel (uji 2 sisi, penggunaan sig. 5%), sehingga instrumen atau berbagai item pertanyaan ini memiliki korelasi yang signifikan pada skor totalnya, berarti dikatakan valid.
- 2) Apabila r hitung $<$ r tabel (uji 2 sisi, penggunaan sig. 5%), sehingga instrumen atau berbagai item pertanyaan ini tidak memiliki korelasi yang signifikan pada skor total, berarti dikatakan tidak valid.

3.8.2.2 Uji Reliabilitas

pengujian ini yakni konsistensi dari rangkaian pengukuran atau alat ukur. Dinyatakan reliable apabila perolehan angka nilai *Conbrach Alpha* melebihi angka 0,6 (Doli, 2019:109). Berikut terdapat rumusnya:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{k-1} \right) \left(\frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma^2 t} \right) \quad \text{Rumus 3. 2 Cronbach's Alpha}$$

Sumber: (Doli, 2019: 109)

Penjelasan:

R11 : Reliabel Pernyataan

N : Jumlah Item Pernyataan

$\sum ob^2$: Jumlah Varians Skor Tiap Item

$e^{2/t}$: Jumlah Varians

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018, p. 161) pengujian ini tujuannya teruntuk melakukan pengujian didalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi yang normal atau tidak normal. Dilakukannya uji ini dengan meninjau persebaran pada titik-titik datanya. Dalam sumbu diagonal pada grafik atau dengan meninjau histogram dari residualnya. Dapat dikatakan sebagai model regresi yang baik yaitu memiliki distribusi dengan normal. Bila tingkat angka sig. > 5%, artinya variabel distribusinya normal, namun bila < 5% artinya variabel tidak memiliki distribusi yang normal. Distribusi yang normal akan berbentuk garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dilakukan perbandingan dengan garis diagonal. Dalam pengambilan keputusannya, dapat ditinjau dari dasar kriteria berikut:

1. Apabila data menyebar di sekitar data diagonal dan mengikuti arah diagonal, artinya model regresi tersebut mencukupi syarat normalitas.
2. Apabila data menyebar dengan jauh dari garis diagonal tersebut, artinya regresi tidak mencukupi syarat normalitas.

3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan ada korelasi antar variabel bebas. Apabila terjadi korelasi, maka model regresi dinyatakan tidak baik. Cara yang dilakukan dalam pengujian model regresi apakah terdapat keberadaan multikolinearitas dapat dilakukan dengan dilihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dengan pengambilan keputusan jika ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* >0,10 atau VIF <10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi (Ghozali, 2018, p. 107).

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual. Jika kekonsistenan yang dicapai dalam pengujian varians adalah tetap, sehingga dapat dikatakan homoskedastisitas dan apabila berbeda maka dikatakan heteroskedastisitas. Jika hasil pengujian tersebut perolehannya di atas level signifikan ($\alpha > 5\%$) artinya tidak ada gejala heteroskedastisitas, dan juga sebaliknya. Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dengan metode Uji *Glejser*. Uji *glejser* dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolute residualnya. Jika nilai signifikan antara variabel independen dengan absolute residual lebih dari 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas (Ghozali, 2018, p. 137).

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian ini dipergunakan teruntuk meninjau ada atau tidak adanya pengaruh dari dua atau lebih variabel bebas (X) pada variabel terikat (Y), mengacu pada (Saptutyningasih & Setyaningrum, 2019: 190) berikut ada persamaan regresinya yakni:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Rumus 3. 3 Regresi Linear Berganda

Sumber: (Saptutyningasih & Setyaningrum, 2019: 190)

Keterangan:

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

A = Angka Nilai Konstanta

B = Angka Nilai Koefisien Regresi

X1 = Variabel Bebas ke-1 (Motivasi)

X2 = Variabel Bebas Ke2 (Displin)

Xn = Variabel bebas ke-n

3.8.4.2 Analisis Determinasi (R²)

Pengujian ini dilakukan teruntuk meninjau sejauh apa model dalam menjelaskan variabel bebasnya. Jika perolehan angka R² semakin besar, maka persentase transisi variabel terikatnya yang dipengaruhi oleh variabel bebasnya ini semakin besar juga. Begitu pula sebaliknya, jika perolehan angka R² semakin kecil, sehingga persentase variabel teirkatnya akan semakin rendah juga (Riyanto

& Hatmawan, 2020: 141). Pengaruh variabel terikat ini dapat ditinjau dari perolehan nilai R^2 sebagai model regresinya.

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji T (Parsial)

(Ghozali, 2018, p. 179) menyatakan bahwa uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kriteria signifikan parameter individual (uji statistik t) yaitu:

Cara pertama:

1. Jika signifikansi $>0,05$ maka H_0 diterima;
2. Jika signifikansi $<0,05$ maka H_0 ditolak;

Cara kedua:

1. Jika $t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya H_0 diterima;
2. Jika $t_{tabel} > t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya H_0 tidak diterima;

3.9.2 Uji F (Simultan)

Menurut (Ghozali, 2018, p. 179) menyatakan bahwa uji f pada pada dasarnya menunjukkan apakah secara variabel bebas yang di masukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Kriteria signifikan simultan ialah:

1. Tingkat signifikan 0,05
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, tingkat signifikan $<0,05$, maka H_0 ditolak
3. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, tingkat signifikan $> 0,05$, maka H_0 di terima



Universitas Putera Batam