

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT ASTAR TESTING & INSPECTION DI BATAM**

**SKRIPSI**



Oleh :  
**Ririn Khomaariah**  
180910214

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

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT ASTAR TESTING & INSPECTION DI BATAM**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:  
Ririn Khomaariah  
180910214**

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

**2023**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ririn Khomaariah  
NPM : 180910214  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

### **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASTAR TESTING & INSPECTION DI BATAM**

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

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

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

Batam, 27 Januari 2023



**Ririn Khomaariah**  
180910214

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT ASTAR TESTING & INSPECTION DI BATAM**

**SKRIPSI**

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

**Oleh:**

**Ririn Khomaariah  
180910214**

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

**Batam, 27 Januari 2023**



**Hikmah, S.E., M. Si**

**Pembimbing**



## ABSTRAK

Objek dalam penelitian ini adalah PT Astar Testing & Inspection yang merupakan perusahaan jasa. Perusahaan yang mengandalkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mengedepankan kedisiplinan karyawan dalam mengolah setiap tugas yang diberikan dan memiliki motivasi pekerja yang positif, karena perusahaan merasa adanya kepedulian terhadap sumber daya manusia untuk dapat bersaing dengan pelaku bisnis lainnya dengan tujuan untuk menguji hipotesis. hubungan antara kinerja karyawan dengan tingkat disiplin kerja dan motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan prosedur analisis regresi linier berganda, dengan jumlah konsumen sebanyak 126 orang dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, sehingga digunakan software SPSS 25. Dalam penelitian ini digunakan sampel jenuh sehingga setiap populasi dapat diwakili oleh sampel. Berdasarkan temuan penelitian terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai yang dapat disimpulkan dari hasil uji t yaitu  $8,595 > t$  tabel  $1,979$ . Hasil tersebut menunjukkan nilai positif dan memiliki signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan temuan penelitian, terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t yaitu sebagai berikut  $13,580 > t$  tabel  $1,979$ . Hal ini menunjukkan nilai positif dan memiliki signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil uji simultan kembali dengan skor  $241,465 > f$  tabel  $3,07$  yaitu skor positif dan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan temuan penelitian, disiplin kerja dan motivasi kerja secara keseluruhan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja

## **ABSTRACT**

*In this research, the object is PT Astar Testing & Inspection which is a service company. A company that relies on quality human resources and emphasizes employee discipline in processing each task given and has positive worker motivation, because the company feels that there is concern for human resources to be able to compete with other business people with a view to testing the hypothesis of the relationship between employee performance with the level of work discipline and work motivation. This study used multiple linear regression analysis procedures, with a total of 126 consumers using a quantitative approach, so the SPSS 25 software was used. In this study a saturated sample was used so that each population could be represented by a sample. Based on the research findings, there is a relationship between work discipline and employee performance which can be concluded from the results of the t test, namely  $8.595 > t$  table 1.979. These results show a positive value and have a significance of  $0.000 < 0.05$ . Based on research findings, there is a relationship between work motivation and employee performance. This is indicated by the results of the t test, which are as follows  $13.580 > t$  table 1.979. This shows a positive value and has a significance of  $0.000 < 0.05$ . Simultaneous test results returned with a score of  $241.465 > f$  table 3.07, namely a positive and significant score of  $0.000 < 0.05$ . According to research findings, work discipline and work motivation as a whole affect employee performance.*

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

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur 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 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. Dr. Michael Jibrael Rorong, S T., M.I.Kom, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora di Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi manajemen, Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora, Universitas Putera Batam.
4. Ibu Hikmah, S.E.,M.Si. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah berbagi ilmu pengetahuan dengan penulis.
6. Orang tua dan keluarga penulis yang selalu berdoa dan memberi dukungan penuh kepada penulis.
7. Terimakasih kepada teman-teman se-angkatan penulis yang selalu senantiasa membantu hingga selesai penelitian skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta nikmat-Nya, aamiin.

Batam, 27 Januari 2023

Ririn Khomaariah





---

**Universitas Putera Batam**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	6
1.3 Batasan Masalah .....	7
1.4 Rumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
1.6.1 Manfaat Teoritis .....	8
1.6.2 Manfaat Praktis.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	10
2.1 Kajian Teori .....	10
2.1.1 Disiplin Kerja.....	10
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	10
2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	11
2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja .....	12
2.1.2 Mortivasi.....	13
2.1.1.1 Pengertian Motivasi .....	13
2.1.1.2 Tujuan Motivasi .....	13
2.1.1.3 Indikator Motivasi.....	14
2.1.3 Kinerja Karyawan .....	15
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	15
2.1.3.2 Faktor Yang Memengaruhi Kinerja .....	16
2.1.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja .....	16
2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan .....	17
2.2 Penelitian Terdahulu .....	18
2.3 Kerangka Pemikiran.....	20
2.3.1 Hubungan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	20
2.3.2 Hubungan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	20
2.3.3 Hubungan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	21
2.4 Hipotesis .....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	23
3.1 Jenis Penelitian .....	23

3.2	Sifat Penelitian .....	23
3.3	Lokasi dan Periode Penelitian .....	24
3.3.1	Lokasi Penelitian.....	24
3.3.2	Periode Penelitian .....	24
3.4	Populasi dan Sampel .....	24
3.4.1	Populasi.....	24
3.4.2	Teknik Penentuan Besar Sampel .....	25
3.4.3	Teknik <i>Sampling</i> .....	25
3.5	Sumber Data.....	25
3.6	Metode Pengumpulan Data .....	26
3.7	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	27
3.7.1	Variabel Independen (X).....	27
3.7.2	Variabel Dependen (Y).....	27
3.8	Metode Analisis Data .....	28
3.8.1	Uji Statistik Deskriptif .....	28
3.8.2	Uji Kualitas Data .....	29
3.8.2.1	Uji Validitas .....	29
3.8.2.2	Uji Reliabilitas .....	29
3.8.3	Uji Asumsi Klasik .....	30
3.8.3.1	Uji Normalitas.....	30
3.8.3.2	Uji Multikolinearitas .....	30
3.8.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	31
3.8.4	Uji Pengaruh .....	31
3.8.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda .....	31
3.8.4.2	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	31
3.9	Uji Hipotesis .....	32
3.9.1	Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji T .....	32
3.9.1	Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F.....	32
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>33</b>
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	33
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden.....	33
4.2.1	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	33
4.2.2	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	34
4.2.3	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	34
4.2.4	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	35
4.3	Deskripsi Jawaban Responden.....	36
4.3.1	Analisis Deskriptif .....	36
4.3.2	Deskriptif Disiplin Kerja (X1) .....	36
4.3.3	Deskriptif Motivasi Kerja(X2).....	37
4.3.4	Deskriptif Kinerja Karyawan (Y) .....	38
4.4	Analisis Data .....	39
4.4.1	Uji Kualitas Data .....	39
4.4.1.1	Uji Validitas .....	39
4.4.1.2	Uji Reliabilitas .....	41
4.4.2	Uji Asumsi Klasik.....	41
4.4.2.1	Uji Normalitas.....	41
4.4.2.2	Uji Multikolinearitas .....	43

4.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	43
4.4.3 Uji Pengaruh .....	44
4.4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	44
4.4.3.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	45
4.5 Pengujian Hipotesis.....	46
4.5.1 Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t.....	46
4.5.2 Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F.....	46
4.6 Pembahasan.....	47
4.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	47
4.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	47
4.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	48
4.7 Implikasi Hasil Penelitian .....	48
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>50</b>
5.1 Simpulan .....	50
5.2 Saran .....	50
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>57</b>
<b>LAMPIRAN</b>	
Lampiran 1 Pendukung Penelitian	
Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian	

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2. 1</b> Kerangka Pemikiran .....	21
<b>Gambar 4. 1</b> Uji Normalitas Dengan Histogram .....	41
<b>Gambar 4. 2</b> Uji Normalitas Dengan Diagram Normal P-P Plot.....	42
<b>Gambar 4. 3</b> Uji Heteroskedastisitas .....	44

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1. 1</b>	Daftar Karyawan PT Astar Testing & Inspection .....	3
<b>Tabel 1. 2</b>	Absensi Karyawan PT Astar Testing & Inspection Di Batam .....	3
<b>Tabel 1. 3</b>	Data Perbandingan Karyawan Overtime .....	5
<b>Tabel 1. 4</b>	Presentase Jumlah Cacat Produksi .....	6
<b>Tabel 3. 1</b>	Periode Penelitian .....	24
<b>Tabel 3. 2</b>	Skala Likert .....	26
<b>Tabel 3. 3</b>	Operasional Variabel .....	28
<b>Tabel 3. 4</b>	Rentang Skala Analisis Deskriptif .....	29
<b>Tabel 4. 1</b>	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	34
<b>Tabel 4. 2</b>	Profil Responden Berdasarkan Usia .....	34
<b>Tabel 4. 3</b>	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan .....	35
<b>Tabel 4. 4</b>	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	35
<b>Tabel 4. 5</b>	Rentang Skala .....	36
<b>Tabel 4. 6</b>	Deskriptif Disiplin Kerja .....	36
<b>Tabel 4. 7</b>	Deskriptif Motivasi Kerja (X2) .....	37
<b>Tabel 4. 8</b>	Deskriptif Kinerja Karyawan .....	38
<b>Tabel 4. 9</b>	Uji Validitas Disiplin kerja (X1) .....	39
<b>Tabel 4. 10</b>	Uji Validitas Motivasi Kerja (X2) .....	40
<b>Tabel 4. 11</b>	Uji Kinerja Karyawan (Y) .....	40
<b>Tabel 4. 12</b>	Uji Reliabilitas .....	41
<b>Tabel 4. 13</b>	Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov .....	42
<b>Tabel 4. 14</b>	Uji Multikolinearitas .....	43
<b>Tabel 4. 15</b>	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	44
<b>Tabel 4. 16</b>	Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	44
<b>Tabel 4. 17</b>	Hasil Uji Analisis Koefesien Determinasi ( $R^2$ ) .....	45
<b>Tabel 4. 18</b>	Hasil Uji t (Parsial) .....	46
<b>Tabel 4. 19</b>	Hasil Uji f (Simultan) .....	47

## DAFTAR RUMUS

<b>Rumus 3.3</b> Analisis Linier Berganda .....	31
---	----





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan dunia semakin mengedepankan teknologi maju sebagai bukti perubahan revolusi, hal ini membuat perusahaan saling bersaing dalam memperebutkan penjualan. maka, dari itu perlu dibutuhkan karyawan yang berkompeten dalam perusahaan untuk dapat menggunakan setiap pembaruan teknologi yang ada. Sumber daya manusia merupakan sebuah faktor yang penting dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan. Adanya sumber daya manusia dapat merealisasikan tujuan dari organisasi dan perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

Dengan meningkatnya sumber daya manusia maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang akan menghasilkan hasil yang maksimal. Menurut (Ekhsan, 2019) pengembangan kinerja karyawan yang diperlukan perusahaan dalam bertahan dengan iklim bisnis yang semakin maju. Sebab itu, perlu adanya pengembangan dalam membentuk kepribadian karyawan untuk lebih mengedepankan tujuan perusahaan, bergantung pada kualitas SDM dalam mencapai target yang diharapkan. Salah satu hal yang produktif menjadi figure utama dalam sebuah perusahaan atau organisasi,. Agar kegiatan manajemen berjalan produktif, perusahaan harus memiliki karyawan yang terdidik dan sangat berbakat dan berusaha untuk berurusan dengan perusahaan seideal mungkin sehingga peningkatan pelaksanaan yang representatif.

Meningkatnya kedisiplinan yang terjadi di kalangan karyawan akan menunjukkan prestasi kerja yang mudah dicapai, sedangkan apabila disiplin tidak dijalankan pada sebuah operasi manajemen maka akan menghambat segala kinerja yang optimal apalagi pada perusahaan produksi yang tentunya akan menurunkan hasil produksi yang diinginkan (Yulandri, 2020). Perkembangan kedisiplinan karyawan sangat diperlukan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Hasyim dkk, 2020), motivasi merupakan variabel yang mendorong perilaku dalam asosiasi. Seorang individu akan terus memiliki inspirasi yang digunakan untuk menggerakkan perilakunya dalam mencapai tujuan tertentu. Motivasi dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang didapat, kebutuhan akan rasa aman, koneksi relasional, dan peluang berharga untuk bekerja. Kehadiran motivasi dapat menjiwai karyawan untuk lebih banyak menggerakkan energi dan pertimbangan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Jika kebutuhan ini terpenuhi, pemenuhan dan kesempurnaan akan muncul untuk pengembangan lebih lanjut pelaksanaan pekerja. Oleh karena itu cenderung beralasan bahwa motivasi penting dalam pengembangan lebih lanjut pelaksanaan kinerja karyawan adalah untuk memberikan motivasi, karena motivasi dapat menggerakkan kepercayaan diri pekerja yang nantinya dapat meningkatkan efisiensi kerja dan membuat suatu pekerjaan menjadi lebih hebat.

Dalam penelitian ini, objek ialah PT Astar Testing & Inspection yang merupakan perusahaan jasa inspeksi yang berpusat di Singapur dan di Batam berlokasi di komplek trikarsa ekualita blok b no.06, Kecamatan Batam Kota. Sebuah perusahaan yang mengandalkan sumber daya manusia yang berkualitas dan

mementingkan kedisiplinan karyawan dalam memproses setiap tugas yang diberikan dan memiliki motivasi pekerja yang positif, karena perusahaan merasa adanya kekhawatiran pada sumber daya manusia untuk dapat bersaing dengan pembisnis lainnya. Berikut data karyawan PT Astar Testing & Inspection :

**Tabel 1. 1** Daftar Karyawan PT Astar Testing & Inspection

<b>Karyawan</b>	Laki-laki	Perempuan
<i>Administration</i>	1	2
<i>Supervisor</i>	2	1
<i>General Manager</i>	1	0
<i>Accounting</i>	6	2
<i>Document Controller</i>	8	2
<i>Technician</i>	101	0
<b>TOTAL</b>	126	

**Sumber:** PT Astar Testing & Inspection, 2022

Berdasarkan pengamatan terhadap objek, adanya permasalahan pada tingkat kedisiplinan karyawan, terlihat pada data kehadiran yang berfluktuasi seperti berikut:

**Tabel 1. 2** Absensi Karyawan PT Astar Testing & Inspection Di Batam

<b>Bulan</b>	<b>Karya wan</b>	<b>Hari Kerja</b>	<b>Total</b>	<b>Absen</b>						<b>%</b>
				<b>Izin</b>	<b>Sakit</b>	<b>Cuti</b>	<b>Cepat Pulang</b>	<b>Terla- mbat</b>	<b>Total</b>	
Januari	126	26	3276	6	10	2	12	10	40	1.22
Februari	126	24	3024	5	6	3	5	17	36	1.19
Maret	126	27	3402	9	9	2	12	14	46	1.35
April	126	26	3276	11	12	3	20	19	65	1.98
Mei	126	26	3276	5	7	1	19	18	50	1.53
Juni	126	26	3276	6	8	5	11	13	43	1.31
Juli	126	26	3276	8	11	3	14	19	55	1.68
Agustus	126	27	3402	7	7	3	16	12	45	1.32

**Sumber:** PT Astar Testing & Inspection, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dilihat pada kondisi kehadiran yang masih terbilang cukup rendah karena menunjukkan banyaknya karyawan yang terlambat dan bahkan pulang lebih awal. Persentase tertinggi pada bulan April dimana 1,98%

tingkat absensi yakni 11 karyawan izin, 12 karyawan sakit, 3 karyawan cuti, 20 karyawan cepat pulang dan 19 karyawan datang terlambat. Persentase ini menunjukkan rekapitulasi karyawan selama sebulan, yang artinya kasus-kasus tersebut diindikasikan bermasalah karena adanya ketidakdisiplinan ini membuat jalannya manajemen produksi menurun. Maka perusahaan memberikan sanksi di setiap karyawan yang melanggar SOP perusahaan. Tidak hanya absensi keseharian yang didata, terlihat pada jam istirahat karyawan bahwa adanya karyawan yang berkumpul dan melebihi dari jam istirahat seharusnya karena beberapa alasan yang tidak masuk kategori pekerjaan perusahaan seperti istirahat melebihi dari 1 jam istirahat, karena karyawan pulang kerumah dan merasa rumahnya berdekatan dengan perusahaan yang mengulur waktu untuk masuk kerja.

Perusahaan memberlakukan sanksi terhadap karyawan yang tidak mengikuti SOP perusahaan seperti sanksi I dengan teguran lisan secara langsung oleh leader, sanksi II pemberitahuan tertulis dan menyatakan bahwa tidak akan mengulangi kembali, sanksi III berupa kartu kuning yang akan diskors dan pemotongan gaji selama skors, dan terakhir sanksi IV pemecatan secara bertahap. Namun, demikian masih saja adanya pelanggaran yang dilakukan karyawan, karena kebanyakan hanya teguran lisan yang tidak memberikan efek jera ke karyawan.

Adanya permasalahan yang terlihat diatas, dapat diketahui juga bahwa adanya penurunan pada tingkat motivasi karyawan karena fisiologis karyawan tidak terpenuhi terlihat pada minat overtime karyawan berikut yang didapat dari hasil review berikut:

**Tabel 1. 3** Data Perbandingan Karyawan *Overtime* dengan yang diinginkan

<b>Bulan</b>	<b>Karyawan</b>	<b>Budget OT</b>	<b>Actual Karyawan OT</b>	<b>Salary OT</b>
Januari	126	40 Karyawan	45 Karyawan	40 Karyawan
Februari	126	40 Karyawan	41 Karyawan	40 Karyawan
Maret	126	40 Karyawan	42 Karyawan	40 Karyawan
April	126	50 Karyawan	55 Karyawan	50 Karyawan
Mei	126	50 Karyawan	54 Karyawan	50 Karyawan
Juni	126	50 Karyawan	54 Karyawan	50 Karyawan
Juli	126	50 Karyawan	51 Karyawan	50 Karyawan
Agustus	126	50 Karyawan	52 Karyawan	50 Karyawan

**Sumber:** PT Astar Testing & Inspection, 2022

Pada tabel terlihat adanya *budget over time* karyawan PT Astar Testing & Inspection, namun secara kenyataan dilapangan melebihi dari *budget OT* seharusnya. Hal ini diperjelas lagi, bahwa karyawan yang melebihi dari *budget over time* maka perusahaan tidak akan membayarnya, sehingga karyawan merasakan kesenjangan diantara karyawan yang mendapatkan gaji lebih karena *over time* yang dibayarkan perusahaan, sebagai gantinya leader memberikan pengurangan waktu dilain hari sesuai arahan. Meski begitu, karyawan akan dinyatakan pulang lebih awal dan dianggap mangkir dalam sistem. Hal membuat menurunnya tingkat motivasi karena perusahaan tidak mengapresiasi yang berakibat pada hasil kinerja karyawan.

Dari faktor-faktor diatas maka perusahaan akan dirugikan karena kinerja yang diberikan tidak maksimal, terlihat pada hasil kerja inspeksi *Non Destructive Testing*, yakni pengerjaan *Radiography film* yang mengalami kecacatan produk yang diketahui saat *client* menolak produk sehingga tertundanya pembayaran *invoice* yang merugikan perusahaan. Hal ini membuat pelanggan hilang kepercayaan terhadap operator perusahaan yang ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 1. 4** Presentase Jumlah Cacat Produksi

<b>Bulan / 2022</b>	<b>Jumlah Produksi "4x15"</b>	<b>Jumlah Cacat</b>	<b>Presentase</b>
Januari	450	55	12%
Februari	500	92	18%
Maret	472	82	17%
April	532	99	19%
Mei	410	62	15%
Juni	520	71	14%
Juli	439	45	10%
Agustus	481	83	17%
<b>TOTAL</b>	<b>3804</b>	<b>589</b>	<b>15%</b>

**Sumber:** PT Astar Testing & Inspection, 2022

Dari tabel 1.3 diatas maka dapat diketahui bahwa presentase tertinggi kecacatan produk pada bulan April 2022 yakni sebanyak 99 produksi cacat dengan tingkat presentasi 19%. Perusahaan mengalami complain yang berakibat berkurang kepercayaan pelanggan terhadap kinerja karyawan PT Astar Testing & Inspection. Perusahaan hendaklah meninjau ulang penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan sehingga menghasilkan hasil kinerja yang optimal dan sesuai tujuan perusahaan.

Berdasarkan dari permasalahan diatas maka peneliti menetapkan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASTAR TESTING & INSPECTION DI BATAM”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Setelah diketahui dari permasalahan diatas maka dapat diberikan identifikasi masalahnya:

1. Adanya karyawan yang tidak disiplin terhadap SOP perusahaan yang ditunjukkan pada absensi rekapitulasi perbulannya
2. Adanya sanksi terhadap karyawan yang tidak memberikan efek jera terhadap karyawan yang melakukan kesalahan dan perusahaan tidak menindaklanjutinya.
3. Adanya ketidakseimbangan gaji terhadap *overtime* karyawan untuk perusahaan sehingga menurunkan tingkat motivasi karyawan.
4. Adanya tingkat presentasi kecacatan produksi yang di alami pelanggan sehingga menurunnya penjualan produksi perusahaan. Hal ini menandakan menurunnya tingkat kinerja karyawan

### **1.3 Batasan Masalah**

Untuk membatasi permasalahan yang ada maka ditentukan:

1. Penelitian ini dibatasi oleh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebasnya dan variabel Kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya.
2. Objek penelitian ini dibatasi pada karyawan PT Astar Testing & Inspection.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Hasil dari data diatas maka diketahui bahwa rumusan masalah berikut:

1. Apakah disiplin kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Astar Testing & Inspection?
2. Apakah motivasi kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Astar Testing & Inspection?

3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Astar Testing & Inspection?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Astar Testing & Inspection
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Astar Testing & Inspection
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Astar Testing & Inspection

### **1.6 Manfaat Penelitian**

#### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Adanya sesuatu yang dapat diharapkan dari hasil penelitian untuk menambah wawasan pengetahuan: disiplin dan motivasi yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

#### **1.6.2 Manfaat Praktis**

- a. Bagi penulis

Peneliti berharap dapat mengembangkan wawasan dan pengetahuan dari pembelajaran yang didapat dari Universitas Putera Batam tentang disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Astar Testing & Inspection di Batam

- b. Bagi perusahaan



Penulis berharap adanya manfaat dari penelitian ini untuk perusahaan memberikan bahan dalam memutuskan tentang kemajuan disiplin karyawan dan memberikan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan

c. Bagi Universitas Putera Batam

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan tambahan ilmu manajemen serta memperluas ilmu manajemen sehari-hari sejauh perannya pada disiplin kerja dan motivasi dalam tujuan meningkatkan kinerja karyawan

d. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti berharap penelitian ini dapat lebih dikembangkan lagi dalam memperoleh data pelengkap dari peneliti lainnya.



---

**Universitas Putera Batam**

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Disiplin Kerja**

###### **2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah sikap keikhlasan yang diwujudkan dalam perilaku dan kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan, dan sikap individu atau asosiasi terhadap pedoman terstruktur dan tidak tertulis. Jika setiap karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, kualitas perusahaan akan meningkat. Setiap orang mengembangkan ini etos kerja dalam konteks kesadaran mereka sendiri. (Anggraini, 2022).

Pengertian disiplin kerja adalah disposisi yang dimiliki seorang bawahan yang menunjukkan ketaatan terhadap aturan yang telah ditetapkan dengan melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya menurut (Nurlela, 2021). Sebuah kesadaran yang dimiliki karyawan terhadap tanggung jawab secara suka rela melakukan apa yang telah menjadi tanggungan kerja karyawan (Hasyim dkk., 2020).

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai yang secara sadar mematuhi peraturan perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya.

### 2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Dalam (Fenny K. Marpaung, dkk, 2019) hal yang mampu memengaruhi disiplin kerja ialah:

1. Besarnya gaji. Persyaratan disiplin dapat dipengaruhi oleh besaran gaji. Dengan asumsi karyawan yakin bahwa mereka berhak atas kompensasi yang sebanding dengan upaya yang telah mereka sumbangkan untuk organisasi, karyawan akan mematuhi pedoman yang berlaku.
2. Adanya keteladanan kepemimpinan. Mengingat bahwa semua karyawan dalam lingkungan perusahaan akan terus-menerus berfokus pada bagaimana pemimpin dapat memungkinkan pengendalian diri dan bagaimana ia dapat mengendalikan kata-kata, tindakan, dan mentalitasnya sendiri yang dapat merusak pedoman disiplin, model kepemimpinan sangat penting.
3. Pembantu dapat disediakan dengan pedoman khusus. Dengan asumsi tidak ada keputusan positif yang dapat berfungsi sebagai pembantu biasa, peningkatan disiplin tidak akan diterapkan di dalam perusahaan..
4. Keberanian dalam mengambil keputusan. Jika ada sesuatu yang memang ada kesalahan tidak dapat di tangani maka harus dapat mengambil keputusan yang bijak.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Apakah ada yang memperhatikan para pekerja? Karyawan adalah orang-orang dengan kepribadian yang berbeda satu sama lain.
7. Kembangkan kebiasaan yang memperkuat fondasi disiplin. Kebiasaan baik tersebut antara lain saling memperhatikan saat bertemu di tempat kerja, memberikan pujian pada waktu dan tempat yang tepat agar wakil juga senang, sering mengikutsertakan karyawan dalam rapat, terutama yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaannya, dan memberitahu mereka untuk lulus pada pekerjaan. spot ke rekan kerja dengan menjelaskan lokasi dan tujuan bisnis kepada bawahan.

### **2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja**

Disiplin kerja juga terdapat hal yang menjadi indikator menurut (Fenny K. Marpaung, Dkk, 2019) yakni:

1. Kesadaran, keadaan seseorang secara aktif tidak dalam keadaan koma, dimana secara ikhlas karyawan.
2. Kesiediaan, sikap yang akan dia pertahankan dalam pekerjaan perusahaan, baik tertulis maupun tidak..
3. Peraturan, sebuah hukum tertulis yang menjadi ketetapan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya
4. Hukuman, sebagai pengingat dari permasalahan yang terjadi sehingga tidak diulangi karyawan.
5. Tata tertib, peraturan yang terlihat jelas dalam kode etik kerja karyawan yang menjadi dasar pelaksanaan.

## **2.1.2 Motivasi**

### **2.1.1.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi adalah sebuah penciptaan perilaku yang mengandalkan dari segi semangat pekerja dengan tujuan membangun ketekunan pada para pekerja dengan sedemikian rupa agar terlaksananya tujuan perusahaan. Hal tersebut terjadi karena atasan memerintahkan tugasnya sehingga perlunya semangat dalam mengembangkan diri. Motivasi suatu energi yang terbentuk untuk menggerakkan aktivitas manusia. (Anggraini, 2022:2).

Menurut Siswanto (Nurmala, 2021:68) motivasi ialah keadaan psikologis seseorang yang berupa pikiran positif akan sebuah pengerjaan yang diberikan atasan sebagai realisasinya. Motivasi terbentuk dari kemampuan yang diberikan atasan dimana atasan hendaklah memberikan motivasi yang bermanfaat bagi karyawan sehingga menunjang pekerjaan karyawan tersebut. Dengan katalain, motivasi adalah penggerak dari upaya kinerja karyawan (Atijah & Bahri, 2021).

Sehingga dapat disimpulkan hasil dari para ahli diatas, motivasi ialah sesuatu energy yang diberikan sebagai stimulus kedalam diri seseorang untuk dapat lebih semangat dengan mencapai tujuan perusahaan.

### **2.1.1.2 Tujuan Motivasi**

Hal yang menjadi tujuan diberikannya motivasi tertuang pada (Ma'ruf & Chair, 2020:101) sebagai berikut :

1. Mendorong energi positif dan menyemangati kerja karyawan
2. Meningkatkan semangat juang dan kepuasan kerja
3. Melebihkan produktivas yang baik dan moral

4. Membuat karyawan menjadi loyal dan adanya kestabilan karyawan
5. Karyawan akan lebih disiplin dan memperbaiki tingkat absensi karyawan
6. Sumber daya manusia menjadi lebih efisien
7. Terjalannya hubungan yang baik dilingkungan kerja karyawan
8. Terciptanya kreativitas dan adanya partisipasi dari karyawan
9. Menjadikan kesejahteraan diantara karyawan yang terbentuk
10. Terciptanya tanggung jawab yang terjadi karena telah merasa dipercayai

### **2.1.1.3 Indikator Motivasi**

Menurut (Ardiansyah *et al.*, 2021:2455), indikator motivasi ialah:

1. Kebutuhan fisiologis (*psycological needs*) adalah kebutuhan paling mendasar untuk kelangsungan hidup manusia, seperti tempat tinggal, makanan, air, dan udara. Sebelum beralih ke persyaratan yang lebih kompleks, manusia akan terlebih dahulu berusaha memuaskan keinginannya yang paling mendasar.
2. Kebutuhan terhadap keamanan (*security needs*) adalah Contoh persyaratan keamanan termasuk tuntutan akan keselamatan, stabilitas, jaminan sosial, tidak dalam bahaya, dan sebagainya. Pekerjaan jangka panjang, asuransi kesehatan, pensiun, dan tunjangan lainnya termasuk di antara persyaratan ini.
3. Kebutuhan terhadap afiliasi (*affiliation needs*) termasuk kerinduan akan persahabatan, kasih sayang, dan keterlibatan, serta rasa kebersamaan, penerimaan individu, dan kerja sama. Kita dapat melihat keinginan untuk diterima oleh orang lain dalam tindakan dalam tuntutan ini.

4. Kebutuhan penghargaan diri (*esteems needs*) adalah menuntut rasa hormat dan pengakuan dari rekan kerja dan atasan. Perasaan dihakimi secara tidak adil oleh orang lain akan muncul jika keinginan ini tidak terpenuhi.
5. Kebutuhan pengembangan diri (*self actualization needs*) yaitu kebutuhan untuk mengenali potensi satu sama lain untuk pertumbuhan pribadi dengan meningkatkan keamanan mental dan pekerjaan melalui berbagai kegiatan.

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut (Farisi dkk, 2020) kinerja ialah penentuan seberapa besar karyawan memberikan kontribusi terhadap perusahaan dalam hal produksi ataupun pelayanan yang diberikan. Kualitas yang diberikan karyawan ini akan mempengaruhi jalannya perusahaan dalam berkembang karena kinerja yang optimal akan memberikan dampak positif terhadap keuntungan perusahaan. Kinerja sangat dikaitkan dengan halnya sumber daya manusia yang berkompeten. Kinerja akan berjalan jika sumber daya dapat lebih diperhatikan.

Menurut (Hasyim dkk., 2020) kinerja adalah hasil pencapaian kerja secara kualitas dan kuantitas dari seorang karyawan yang telah menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan akan dipantau dalam segi nilai dan upaya yang diberikan. Sebagai alat dalam pengukuran pencapaian kerja telah sejauh mana dapat dicapai oleh masing-masing karyawan dalam menggapai tujuan perusahaan. Kinerja akan menjadi standar pacuan karyawan dalam memberikan apresiasi ke perusahaan dari karyawan. Disimpulkan oleh peneliti kinerja ialah



pencapaian yang diberikan karyawan kepada perusahaan yang merupakan hasil kewajiban karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

### **2.1.3.2 Faktor Yang Memengaruhi Kinerja**

Menurut (Winedar dkk, 2019) telah banyak yang menjadi faktor yang menjadi kemampuan kinerja karyawan. Berikut terdapat tiga faktor yang memengaruhi kinerja antara lain :

1. Kemampuan individual, merupakan kemampuan pribadi karyawan seperti, minat, kepribadian individu, dan komponen utama dalam individu.
2. Usaha yang diberikan, berupa upaya –upaya seperti motivasi, etos kerja dan cara karyawan dalam memberikan usaha bentuk pengabdian keperusahaan.
3. Dukungan organisasional, sebuah dukungan yang berasal dari perusahaan. Perusahaan memberikan pelatihan,, teknologi, peralatan dan manajemen pendukung.

### **2.1.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut (Nurlela, 2021) adapun tujuan dari diadakannya penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Mengetahui seberapa tingkat pencapaian yang telah berlangsung
2. Mempersiapkan sarana pembelajaran karyawan
3. Mengevaluasi periode kinerja berikut secara lebih pasti
4. Memberikan pertimbangan terhadap pemberian apresiasi berupa *reward*
5. Memotivasi karyawan dalam memberi inspirasi dan hasil kerja
6. Memberikan kesempatan dalam memberikan pendapat dan solusi atas berbagai permasalahan yang ada.

#### **2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Nurmala, 2021) beberapa indikator kinerja yakni:

##### **1. Kualitas kerja**

Kualitas kerja seorang pekerja diukur dengan seberapa baik dia menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Evaluasi pekerjaan yang akan mempengaruhi output karyawan dikenal sebagai kualitas. Seberapa besar kemungkinan pekerjaan berkualitas tinggi oleh karyawan juga akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

##### **2. Kuantitas kerja**

Jumlah pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan dalam sehari dikenal sebagai total hari kerja mereka. Kecepatan kerja setiap karyawan dapat menunjukkan seberapa banyak pekerjaan yang telah mereka selesaikan. Hal ini berpengaruh pada hasil yang diperoleh karyawan yang menempatkan diri di perusahaan.

##### **3. Ketepatan Waktu**

Tanggung jawab pekerjaan adalah pengetahuan tentang tanggung jawab karyawan untuk melaksanakan tugas organisasi. Karyawan dapat mengukur seberapa banyak pekerjaan yang mereka lakukan untuk perusahaan dengan melihat tingkat tanggung jawab mereka. Tanggung jawab ini memiliki dampak yang signifikan dalam melihat hasil kinerja.

##### **4. Efektivitas**

mencakup aspek penghargaan eksternal, seperti status, pengakuan, dan perhatian, serta penghargaan internal, seperti harga diri, otonomi, dan

kesuksesan. Sebagai standar yang memberikan manfaat kepada karyawan lain sehingga mereka dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### 5. Kemandirian

Karyawan mampu menyelesaikan tugas dan berinisiatif. Agar kinerja lebih meluas dan terselesaikan, setiap individu harus memiliki inovasi yang akan membentuk ide-ide baru dalam pekerjaannya sebagai pengembangan diri.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai acuan dalam penelitian maka penelitian terdahulu yakni :

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Nurmala, 2021), berjudul “Pengaruh human relation dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Marga Kabupaten Aceh”. Penelitian dilakukan menggunakan metode kuantitatif. Sampel diberikan kepada pegawai Dinas Marga Kabupaten Aceh dengan hasil pengaruh yang signifikan dan positif. (Google Scholar)
2. Penelitian oleh (Barsah, 2019) dengan judulnya “Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan kota tangerang”. Sampel yang digunakan adalah 108 orang dengan mengambil sampel jenuh. Hasil didapati hasil yang signifikan . (DOAJ)
3. Sebuah penelitian (Sudarso, 2020) berjudul “Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan pamulang kota tangerang selatan”. Penelitian dengan kuantitatif deskriptif dengan sampel 84 responden. Didapati hasil yang positif , dimana uji F hitung > F tabel . (DOAJ)
4. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Fenny K. Marpaung, Dkk, 2019) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II Medan”. Terdapat variabel x yakni pengembangan karir dan disiplin. Pada variabel y yakni kinerja. Penelitian ini menggunakan 109 responden. Hasil pada penelitian berkesimpulan positif secara parsial dan simultan. (Google Scholar)

5. Sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Sistem Kerja Kontrak dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Erha Clinic” yang dilakukan oleh (Dunggio & Basri, 2019). Penelitian ini menggunakan SEM-PLS. pada hasil kesimpulan didapati hasil yang signifikan dan positif. (Sinta 5)
6. Pada penelitian oleh (Ade Firmansyah, 2020) “Pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan”. Terdapat variabel bebas pada penelitian ialah pelatihan, kompensasi, dan motivasi. Sampel digunakan dengan rumus slovin dengan hasil 77 responden. Hasilnya berpengaruh positif dan signifikan diantara variabel bebas dan variabel terikatnya. (Sinta 5)
7. Sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Sintera Di Kota Batam” dilakukan oleh (Kilvin & Siagian, 2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Sintera Dengan menggunakan pendekatan sampel jenuh, penelitian ini menganalisis 108 sampel. Temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang sedikit signifikan terhadap kinerja karyawan. (Sinta 4)
8. Sebuah penelitian dilakukan oleh (Siagian, 2018) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan pada Pt. Sat Nusapersada Tbk Batam”. Sampel penelitian terdiri dari 166 pekerja PT Sat Nusapersada Tbk Batam. Data dievaluasi menggunakan analisis jalur dan software statistik SPSS 21. Dengan koefisien 0,180, kompetensi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap motivasi kerja. Motivasi karyawan memiliki dampak yang sangat besar terhadap kinerja. (Dosen UPB)

## **2.3 Kerangka Pemikiran**

### **2.3.1 Hubungan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

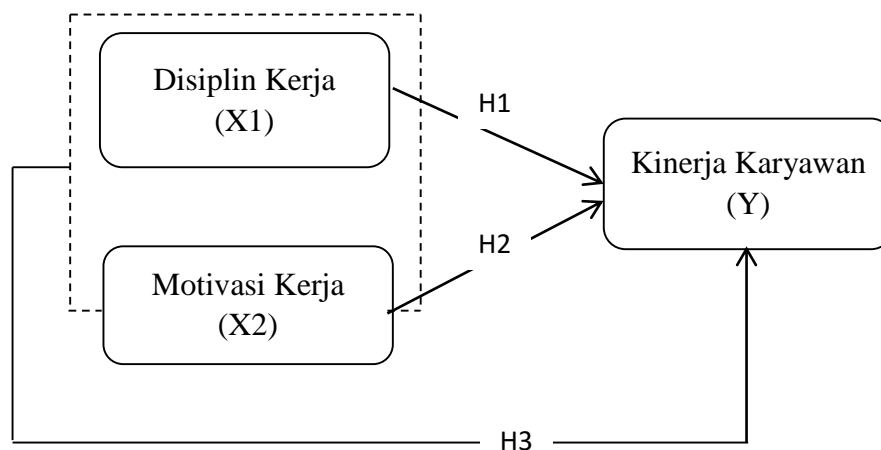
Adanya penegasan dari atasan yang memberlakukan pembatasan terhadap karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan diberikan tanggung jawab terhadap setiap pekerjaan sesuai disiplin dalam bekerja, yang akan berdampak pada peningkatan kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian (Fenny K. Marpaung, Dkk, 2019) adanya penguat yang signifikan pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.2 Hubungan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil kinerja perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh motivasi yang diterimanya, seperti memberikan perhatian khusus kepada karyawan. Setelah itu, hasil pencapaian dapat digunakan untuk menggambarkan tujuan yang dicapai. Karyawan akan loyal pada bisnis yang memberikan motivasi. dengan kebutuhan karyawan mereka, sehingga penghargaan atas layanan yang diberikan antara karyawan dan atasan akan mendorong pengembangan tujuan perusahaan yang jauh lebih besar. Hal ini seperti pada penelitian (Nurmala, 2021) adanya pengaruh yang signifikan pada *human realltion* dan motivasi kerja terhadap kinerja perusahaan.

### 2.3.3 Hubungan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sebagai imbalan atas kinerja karyawan, bisnis perlu mendukung mereka. Tingkat kinerja karyawan sesuai dengan hasil yang diinginkan aktor. Secara umum, evaluasi kinerja mempertimbangkan baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kapasitas karyawan untuk berprestasi selama masa kerja mereka.. terlihat pada penelitian (Nurlela, 2021) bahwa adanya pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja perusahaan.



**Gambar 2. 1** Kerangka Pemikiran

**Sumber :** Data Penelitian, 2022

### 2.4 Hipotesis

Adapun dugaan sementara dari penelitian ini yakni :

H1 : Terdapat pengaruh secara parsial antara Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Astar Testing & Inspection

H2 : Terdapat pengaruh secara parsial antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Astar Testing & Inspection

H3 : Terdapat pengaruh secara simultan antara Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Astar Testing & Inspection



---

**Universitas Putera Batam**



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian terdapat dua jenis yang dipakai untuk dipergunakan metodenya dalam penelitian yakni penelitian kuantitatif dan penelitian kualitatif. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif dipergunakan untuk penelitian yang menggunakan data statistic berupa angka yang digunakan dalam memecahkan permasalahan dalam penelitian (Sugiyono, 2019). Penelitian bersifat kuantitatif deskriptif karena penelitian ini akan menguraikan serta mendeskripsikan hasil penelitian yang didapat dari penyebaran kuesioner terhadap variabel dependen dan independennya (Ade Firmansyah, 2020:177). Penyebaran kuesioner dengan menggunakan instrumen skala *likert* dengan pengolahan data menggunakan SPSS versi 26.

#### **3.2 Sifat Penelitian**

Penelitian bersifat duplikat dari penelitian terdahulu. Penelitian replikasi ini digunakan untuk mengembangkan penelitian sebelumnya dengan persoalan yang sama, variabel yang sama. Namun, penelitian ini menggunakan objek dan periode waktu yang berbeda untuk melihat kebenaran teori dan penelitian sebelumnya.

### 3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

#### 3.3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi di PT Astar Testing & Inspection Batam yang beralamat di Komplek Puri Mas 2, Tlk.Tering, Kecamatan Batam Kota.

#### 3.3.2 Periode Penelitian

Waktu yang ditentukan dalam penelitian yang dijabarkan seperti dibawah ini:

**Tabel 3. 1** Periode Penelitian

Kegiatan	September				Oktober				November				Desember				Januari			
	2022				2022				2022				2022				2022			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Memastikan Judul	■	■																		
Studi Kepustakaan		■	■	■																
Penyusunan Bab 1 – Bab 3				■	■	■	■	■	■	■	■	■								
Penyebaran Kuesioner									■	■	■	■	■	■	■	■				
Penyusunan Data													■	■	■	■				
Pembuatan Bab 4 – Bab 5																	■	■	■	■
Pengumpulan Skripsi																	■	■	■	■

**Sumber** : Data Penelitian, 2022

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut (Ardiansyah dkk., 2021) populasi adalah daerah yang menjadi generalisasi pengambilan sampel pada proses penelitian. Populasi pada penelitian

ini ialah karyawan yang berkerj di PT Astar Testing & Inspection Batam yang sebanyak 126 karyawan.

### **3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel**

Menurut (Ardiansyah dkk., 2021) sampel ialah komponen jumlah dan karakteristik populasi. Peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi jika populasinya besar dan tidak mungkin peneliti memusatkan perhatian pada semuanya, karena keterbatasan dana, tenaga, atau waktu. Metode sampel jenuh digunakan dalam penelitian ini, karena setiap orang dalam populasi menjadi bagian dari sampel. Dalam penelitian menggunakan 126 karyawan.

### **3.4.3 Teknik *Sampling***

Teknik *sampling* terbagi dua yakni *sampling probability* dan *sampling non probability*. Pada penelitian menggunakan *sampling non probability* ialah metode pengambilan sampel yang memberi setiap orang dalam populasi atau setiap komponen kesempatan yang berbeda untuk dipilih sebagai sampel. Pada penelitian terdapat *sampling non probability* yakni sampel jenuh karena sampel yang relatif sedikit (Sugiyono, 2019:133).

## **3.5 Sumber Data**

Pengambilan sumber data pada penelitian terdiri dari dua jenis yakni :

### **1. Data Primer**

Data Primer ialah informasi yang dikumpulkan atau diperoleh di lapangan langsung oleh orang yang melakukan pemeriksaan atau orang yang memerlukannya. Sumber, khususnya individu, dapat memberikan informasi

penting, seperti efek samping dari survei yang dipimpin analis dan persepsi lapangan. (Barsah, 2019).

## 2. Data Sekunder

Data sekunder ialah informasi yang telah dikumpulkan atau diperoleh peneliti dari sumber-sumber yang ada. Data-data penting yang telah dikumpulkan dapat mengambil manfaat dari informasi ini. Tinjauan ini mengumpulkan data tambahan dari jurnal, investigasi sebelumnya, proposal, tesis, buku, dan artikel penting tentang subjek penelitian.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data ialah:

#### 1. Kuesioner

Pada metode ini dilakukan kepada karyawan PT Astar Testing & Inspection. Penyusunan pernyataan pada penelitian yakni disiplin kerja dan motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan, variabel dependen. Peneliti membuat kuesioner ini agar dapat sekaligus mengumpulkan data-data yang diperlukan dari seluruh pegawai yang relevan. Skala Likert yang digunakan dalam kuesioner untuk mengukur tingkat responden digunakan untuk mendistribusikan skor. Instrumen dengan nilai persetujuan yang jelas terhadap ketidakjelasan adalah skala Likert (Sugiyono, 2019) sebagai berikut :

**Tabel 3. 2** Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

**Sumber :** (Sugiyono, 2019:147)

## 2. Wawancara

Untuk dapat meneliti maka digunakan cara wawancara terhadap karyawan PT Astar Testing & Inspection yakni bagian SDM karyawan dengan tujuan mencari informasi terkait sumber daya manusia yang diperlukan.

## 3. Observasi

Observasi ialah mengamati penelitian atau pengamatan langsung terhadap kesempatan untuk mempelajari tentang masalah yang sedang dipelajari. Dalam hal ini, peneliti mengamati atau mengamati langsung di kantor pusat untuk mengumpulkan data PT Astar Testing & Inspection yang berlokasi di Komplek Puri Mas 2, Tlk.Tering, Kecamatan Batam Kota untuk mengamati situasi, kondisi, atau masalah aktual yang berkaitan dengan aspek program atau kegiatan terkait yang diperlukan peneliti untuk pengumpulan data.

### **3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian**

#### **3.7.1 Variabel Independen (X)**

Menurut (Sugiyono, 2019:69) *independent variable* disebut juga dengan variabel terikat. Pada penelitian yang menjadi variabel X ialah disiplin kerja, dan motivasi kerja. Sehingga menjadi akibat dari kejadian variabel y.

#### **3.7.2 Variabel Dependen (Y)**

Menurut (Sugiyono, 2019:69) *dependent variable* sering disebut sebagai hasil, kriteria, dan variabel keluaran. Ini sering disebut sebagai variabel dependen dalam bahasa Indonesia. Variabel yang dipengaruhi atau dihasilkan dari variabel bebas disebut variabel terikat. Variabel terikat dalam penelitian yakni Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 3. 3** Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Disiplin kerja (X1)	Pengertian disiplin kerja adalah disposisi yang dimiliki seorang bawahan yang menunjukkan ketaatan terhadap aturan yang telah ditetapkan dengan melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya menurut (Nurlela, 2021).	6. Kesadaran 7. Kesiediaan 8. Peraturan 9. Hukuman 10. Tata Tertib	Likert
2	Motivasi kerja (X2)	Menurut Siswanto (Nurmala, 2021:68) motivasi ialah keadaan psikologis seseorang yang berupa pikiran positif akan sebuah pengerjaan yang diberikan atasan sebagai realisasinya.	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan keamanan 3. Kebutuhan afiliasi 4. Kebutuhan penghargaan diri 5. Kebutuhan pengembangan diri.	Likert
3	Kinerja Karyawan (Y)	Menurut (Farisi dkk, 2020) kinerja ialah penentuan seberapa besar karyawan memberikan kontribusi terhadap perusahaan dalam hal produksi ataupun pelayanan yang diberikan.	6. Kualitas kerja 7. Kuantitas kerja 8. Ketepatan Waktu 9. Efektivitas 10. Kemandirian	Likert

**Sumber** : Data Penelitian, 2022

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Statistik Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2019:206) statistik deskriptif adalah statistik yang bermanfaat untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan apa yang sudah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dengan menggunakan SPSS 26, tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui sejauh mana kinerja pegawai dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia dan motivasi. Dengan mendeskripsikan data variabel

penelitian seperti mean, median, range, dan standar deviasi, analisis statistik deskriptif ini membantu untuk menentukan nilai trend dari hasil penulisan. Rentang skala yang digunakan dalam analisis deskriptif adalah sebagai berikut::

**Tabel 3. 4** Rentang Skala Analisis Deskriptif

Rentang Skala	Kriteria
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Tidak Baik/Rendah
2,60 – 3,39	Cukup/Sedang
3,40 – 4,19	Baik/Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Baik/Sangat Tinggi

**Sumber:** Nasution, 2018

### **3.8.2 Uji Kualitas Data**

#### **3.8.2.1 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk menentukan validitas kuesioner. Apabila pertanyaan-pertanyaan pada suatu kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, maka dikatakan valid. Dalam hal ini, sejumlah pertanyaan yang secara akurat dapat memanfaatkan variabel terukur digunakan. Mengkorelasikan skor item dengan konstruk atau skor total variabel dapat digunakan untuk menentukan level. (Adha *et al.*, 2019:55)

#### **3.8.2.2 Uji Reliabilitas**

Reliabilitas sebenarnya adalah sebuah uji untuk dapat mereview kembali apakah bisa dilakukannya uji selanjutnya, dimana yang diuji adalah kuesionernya. Jika tanggapan seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, kuesioner dikatakan dapat diandalkan. Dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) dan alat SPSS, pengukuran reliabilitas dilakukan satu kali atau

sekaligus. Jika sebuah konstruk atau variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60, maka dianggap reliabel. (Adha *et al.*, 2019:55)

Tujuan reliabilitas untuk mengetahui tingkat kehandalan alat ukur. Menggunakan persyaratan pengujian berikut:

1. Dengan tingkat signifikansi 0,01 alat ukur dikatakan reliabel jika  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel..
2. Sebaliknya apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka alat ukur tersebut dinyatakan tidak reliabel.

### **3.8.3 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.8.3.1 Uji Normalitas**

Uji Normalitas ialah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menentukan apakah sekelompok data atau distribusi variabel mengikuti distribusi normal atau tidak normal. Uji Normalitas dapat digunakan untuk mengetahui apakah data diambil dari populasi normal atau berdistribusi normal. Untuk mengetahui apakah variabel perancu atau nilai residual dalam model regresi berdistribusi normal, maka dilakukan pengujian normalitas. (Erica *et al.*, 2020:55)

#### **3.8.3.2 Uji Multikolinearitas**

Uji ini bertujuan untuk menentukan apakah variabel independen berkorelasi dengan model regresi. Seharusnya tidak ada korelasi antara variabel independen dalam model regresi yang baik. Nilai dari tolerance dan *variance inflation factor* (VIF) dapat digunakan untuk menentukan apakah model regresi mengandung multikolinearitas. Tidak ada Multikolinearitas jika nilai VIF atau nilai toleransi kurang dari 10. (Gerhana *et al.*, 2019:54)



### 3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menentukan apakah pengamatan lain memiliki residual atau ketidaksamaan varian dalam model regresi. Homoskedastisitas adalah ketika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, sedangkan heteroskedastisitas adalah ketika variansnya berbeda. Bahwa tidak ada heteroskedastisitas adalah model yang baik. (Farisi *et al.*, 2020:27)

## 3.8.4 Uji Pengaruh

### 3.8.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Dari (Kilvin & Siagian, 2020:212) manfaat dari regresi linier berganda ialah suatu persamaan dimana menghubungkan variabel independen dengan variabel dependennya. Analisis ini memiliki tujuan untuk mengukur hubungan antar variabel. Adapun persamaan yang dilakukan:

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

**Rumus 3. 1** Analisis Linier Berganda

**Sumber :** (Kilvin & Siagian, 2020:212)

Dimana:

Y = Variabel terikat

a = Constant

b = Coefficient regresi

x = Variabel bebas

e = Variable pengganggu

### 3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tujuan dari koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang besarnya berkisar antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) adalah untuk mengetahui tingkat akurasi yang optimal dalam analisis regresi. Variabel dependen tidak terpengaruh oleh koefisien

determinasi ( $R^2$ ) yang bernilai nol untuk variabel independen. (Adha *et al.*, 2019:56)

### **3.9 Uji Hipotesis**

#### **3.9.1 Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji T**

Menurut (Kartika *et al.*, 2019:110) uji t dapat dilakukan untuk mengetahui indikator telah benar teruji secara parsial atau tidak terhadap kinerja karyawan. Asumsi bahwa jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka dapat dikatakan signifikan, sedangkan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka dikatakan tidak signifikan maka hipotesis ditolak.

#### **3.9.1 Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F**

Menurut (Kartika *et al.*, 2019:110) tujuan penggunaan uji F ialah untuk mengetahui dan membuktikan hipotesis ke empat pengaruh simultan diantara variabel x dan y. Kriteria untuk membuat keputusan adalah:

1. Variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan jika  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ .
2. Variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan jika nilai  $F_{hitung}$  dibawah  $F_{tabel}$ .



---

**Universitas Putera Batam**