

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CITRA MARITIME
DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



OLEH:

**YUCHI OKTAVIA
180910447**

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

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT CITRA MARITIME DI KOTA
BATAM**

SKRIPSI

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



OLEH:

**YUCHI OKTAVIA
180910447**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Yuchi Oktavia

NPM 180910447

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

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

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CITRA MARITIME DI KOTA 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 dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar yang saya peroleh dibatalkan, serta proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

Batam, 24 Januari 2023



Yuchi Oktavia
180910447

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CITRA
MARITIME DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

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

**OLEH:
YUCHI OKTAVIA
180910447**

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

Batam, 24 Januari 2023

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Asron Saputra', written in a cursive style.

**Asron Saputra, S.E., M.Si.
Pembimbing**



Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Pengembangan sumber daya manusia secara teratur dan terencana merupakan kebutuhan penting bagi masa depan suatu perusahaan. Ketika kondisi lingkungan seperti ini, perusahaan perlu mengelola untuk mengembangkan cara agar produktivitas anggota yang direkrut tetap tinggi dan mengembangkan potensi mereka untuk memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan. Salah satu faktor yang menentukan baik tidaknya kinerja pegawai adalah disiplin dan motivasi kerja dalam bekerja, karena sumber daya manusia merupakan faktor penentu dalam strategi baik buruknya suatu perusahaan. PT Citra Maritime ialah sebuah perusahaan yang berkomitmen untuk menyediakan layanan jasa transportasi laut. Tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan dan menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Citra Maritime secara parsial dan simultan. Dalam penelitian ini terdapat 120 sampel yaitu seluruh karyawan PT Citra Maritime dengan variabel disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear untuk menemukan kebenaran hipotesis akhir yang telah ditentukan oleh peneliti. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F dan T. Hasil penelitian menunjukkan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin dan Motivasi Kerja secara simultan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Maritime.

Kata Kunci: Disiplin; Motivasi kerja; Kinerja Karyawan,

ABSTRACT

For develop method so that productivity member which recruited permanent height and develop potency them for give contribution maximum for company. Wrong one factor which determine good nope performance officer is discipline and internal work motivation work, because source one man is factor determinant in strategy good bad something company. PT Citra Maritime is a company committed to providing sea transportation services. The purpose of this study was to find and analyze the influence of discipline and work motivation on the performance of employees of PT Citra Maritime partially and simultaneously. In this study there were 120 samples, namely all PT Citra Maritime employees with discipline variables (X1) and work motivation (X2) and employee performance (Y). The analytical method used is linear regression analysis to find out the truth of the final hypothesis that has been determined by the researcher. Hypothesis testing is done by F and T tests. The results show that discipline has a positive effect on employee performance and partial work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Discipline and Work Motivation simultaneously have a positive and significant impact on the performance of employees of PT Citra Maritime.

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

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Akuntansi 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 terimakasih 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 Universitas PuteraBatam
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom.,M.Si. selaku Kepala Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam
4. Bapak Asron Saputra, S.E., M.Si. selaku pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam yang selalu sabar dalam membimbing saya dalam menyelesaikan tugas akhir
5. Seluruh Dosen/Staff Pengajar dan Pegawai Universitas Putera Batam
6. Kedua orang tua saya, saudara kandung, dan keluarga besar yang turut memberikan semangat, motivasi, doa dan pengorbanannya kepada saya
7. PT Citra Maritime yang turut membantu dalam proses penyusunan skripsi ini
8. Teman – teman saya Rini Octaviana, Ayu Nisari, Yumira Indah Sari dan Abdul Rahman Siregar yang telah membantu dan memberikan dukungan yang sangat berarti untuk saya
9. Teman-teman kuliah seperjuangan angkatan 2018 lainnya di Universitas Putera Batam

Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan selalu mencurahkan berkatNya, Amin

Batam 24 Januari 2023

Yuchi Oktavia
180910447



Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR RUMUS	xii

BAB I PENDAHULUAN

1.1	Latar Belakang	1
1.2	Identifikasi Masalah	7
1.3	Batasan Masalah.....	8
1.4	Rumusan Masalah	8
1.5	Tujuan Masalah	8
1.6	Manfaat Masalah.....	9
1.6.1	Manfaat Teoritis	9
1.6.2	Manfaat Praktis	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1	Teori.....	11
2.1.1	Kinerja Karyawan	11
2.1.1.1	Pengertian Kinerja Karyawan	11
2.1.1.2	Faktor yang Membangun Karyawan.....	13
2.1.1.3	Jenis-Jenis Disiplin Kerja	14
2.1.2	Disiplin.....	15
2.1.2.1	Pengertian Disiplin.....	15
2.1.2.2	Tujuan Disiplin.....	17
2.1.2.3	Jenis-Jenis Disiplin	17
2.1.2.4	Indikator Disiplin	18
2.1.3	Motivasi Kerja.....	21
2.1.3.1	Pengertian Motivasi Kerja	21
2.1.3.2	Tujuan Motivasi Kerja	23
2.1.3.3	Dasar-Dasar Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	24
2.2	Penelitian Terdahulu	26
2.3	Kerangka Pemikiran.....	28
2.4	Hipotesis.....	30

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian.....	31
3.2	Lokasi dan Periode Penelitian.....	31
3.2.1	Lokasi Penelitian.....	31
3.2.2	Periode Penelitian.....	31
3.3	Populasi dan Sampel	32
3.3.1	Populasi.....	32
3.3.2	Sampel.....	32
3.4	Sumber Data.....	33
3.5	Metode Pengumpulan Data.....	33
3.6	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	34
3.7	Metode Analisis Data.....	34

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	42
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden.....	42
4.2.1	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	42
4.2.2	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
4.2.3	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	44
4.2.4	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Status	44
4.3	Deskripsi Karakteristik Responden.....	45
4.3.1	Variabel X1 (Disiplin)	45
4.3.2	Variabel X2 (Motivasi Kerja)	46
4.4	Analisa Data	49
4.4.1	Analisis Deskriptif	49
4.4.2	Uji Kualitas Data.....	49
4.4.3	Hasil Uji Validitas	49
4.5	Hasil Uji T	56
4.5.1	Hasil Uji T	56
4.5.2	Hasil Uji F.....	58
4.6	Pembahasan	59
4.7	Implikasi Hasil Penelitian.....	60

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	62
5.2	Saran.....	62

DAFTAR PUSTAKA

Lampiran 1 Pendukung Penelitian

Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3 Surat Izin Penelitian

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Daftar Absensi PT. CITRA MARITIME	3
Tabel 1.2	Data Jabatan Karyawan PT. CITRA MARITIME	5
Tabel 1.3	Kinerja Karyawan PT. CITRA MARITIME.....	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 2.2	Kerangka Berfikir	30
Tabel 3.1	Periode Penelitian.....	32
Tabel 3.2	Skala Likert	34
Tabel 3.3	Operasional Variabel.....	34
Tabel 3.4	Rentang Skala Analisis Deskriptif	35
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	43
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	44
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Status	44
Tabel 4.5	Skor Indikator Variabel Disiplin	45
Tabel 4.6	Skor Indikator Variabel Motivasi Kerja.....	47
Tabel 4.7	Skor Indikator Variabel Kinerja Karyawan	48
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas	49
Tabel 4.9	Hasil Uji Reabilitas	51
Tabel 4.10	Hasil Uji Kolgrorov - Smienov	52
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolonieritas.....	53
Tabel 4.12	Hasil Uji Heteroskedastisitas	54
Tabel 4.13	Hasil Regresi Linear Berganda	55
Tabel 4.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi	56
Tabel 4.15	Hasil Uji Persial	57
Tabel 4.16	Hasil Uji Simultan.....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka berpikir	30
Gambar 4.1	Hasil Uji Normalitas	51
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas Histogram	52

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 <i>Pearson Product Moment</i>	36
Rumus 3.2 <i>Cronbach`s Alpha</i>	37
Rumus 3.3 <i>Regresi Linear Berganda</i>	38
Rumus 3.4 <i>Koefisien Determinasi</i>	39
Rumus 3.5 <i>R² Adjusted</i>	39
Rumus 3.6 <i>Uji T</i>	40
Rumus 3.7 <i>Uji F</i>	41



Universitas Putera Batam

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya, karyawan dapat dianggap sebagai komponen penting bagi perusahaan untuk menciptakan daya saing, serta menunjukkan pada investor dan klien bahwa mereka lebih berkualitas daripada perusahaan lainnya. Kelangsungan hidup dan kemahiran para perusahaan dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) dapat menjadi keuntungan yang tidak diragukan lagi bagi mereka, karena keberhasilan dan kegagalan para perusahaan dalam mencapai tujuan mereka sebagian bergantung pada SDM mereka. Meskipun barang lain seperti peralatan dan peralatan pabrik saat ini lebih maju, tetapi jika SDM mereka berkualitas buruk atau tidak diawasi secara sah, maka perusahaan tentunya akan kesulitan mencapai tujuan mereka. Hal tersebut memperlihatkan bahwa SDM berperan penting didalam perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan, karena tiap SDM umumnya memiliki bakat, kreatifitas, dan kemauan kerja yang tidak bisa ditandingi oleh mesin atau peralatan pabrik lainnya.

Mengembangkan SDM dengan teratur serta terancang ialah keperluan yang amat penting bagi masa mendatang sebuah perseroan. Itu wajib difokuskan serta dijaga supaya terus bertumbuh. Didalam aktivitas bisnis, manajemen SDM diasumsikan selaku elemen penting karena aktivitas bisnis yang berkualitas dapat terwujud apabila SDM perusahaan juga berkualitas. Maka dari itu, manajemen harus mengembangkan alternatif-alternatif baru guna menjaga produktifitas dan

mengembangkan potensi SDM supaya mereka lebih disiplin dan termotivasi dalam memberi kontribusi lebih pada perusahaan. Dalam hal ini keberhasilan suatu organisasi tersebut juga dipengaruhi oleh peningkatan disiplin dan peningkatan motivasi kerja (Kurniawan & Mardiana, 2019).

PT. Citra Maritime berkecimpung disektor transportasi laut. Menyiapkan pelayanan guna beragam pelayanan transportasi pendukung misalnya agen pengiriman, pendokumentasian pengiriman, pendokumentasian bangunan baru, bea cukai, serta kapal tujuan khusus yang didukung > 24 unit kapal yang mencakup beragam kapal. PT. Citra Maritime berdiri di 12 September 2008, serta dijalankan secara professional oleh individu yang berpengalaman disektor layanan ini. Seperti perusahaan lainnya, PT. Citra Maritime juga memiliki cara mereka sendiri dalam menjaga kedisiplinan dan motivasi karyawannya.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan (Budiman & Steven, 2021) tiap perseroan pastinya punya peraturan yang ditaati tiap individu yang kerja pada perusahaan itu. Punya pegawai yang punya kedisiplinan hendak memberikan dampak positif terhadap perseroan. Tetapi, tak seluruh pegawai punya ciri sama. Sebagian mampu disiplin serta sebagian tidak. Sejumlah faktor yang bisa menurunkan kinerja karyawan, mencakup turunnya kemauan pegawai guna presentasi pekerjaan, kurang absensi, kurang kecepatan saat merancang pekerjaan

hingga mereka tak menaati aturan serta program kerja yang tak tertunaikan. Berikut ini data absensi PT Citra Maritime tahun 2022.

Tabel 1. 1 Daftar Absen PT. Citra Maritime Periode Tahun 2022

Bulan	Total Karyawan	Cuti (Frekuensi)	Sakit (Frekuensi)	Izin (Frekuensi)	Mangkir (Frekuensi)	Terlambat
Jan	120	11	2	2	4	20
Feb	120	15	1	3	5	15
Mar	120	8	1	1	4	16
Apr	120	6	3	2	3	19
Mei	120	9	2	2	4	15
Juni	120	5	1	3	2	17

Sumber: PT. Citra Maritime Tahun 2022

Pada tabel 1.1 dapat dilihat frekuensi absensi karyawan pada PT Citra maritime setiap bulannya mengalami peningkatan jumlah karyawan yang terlambat , tanpa keterangan ,sakit, serta izin .Hal ini dapat mempengaruhi performa perusahaan karena ini dapat mengganggu hasil kerja karyawan.

Adapun masalah lain yang timbul yakni pegawai yang kurang disiplin pada jam masuk kantor, Perlu ketegasan pada pegawai yang menyalahgunakan perturan hingga pegawai hampir tak peduli dengan aturan dan arahan dari perusahaan. Banyak pegawai yang menyelewengkan peraturan jam masuk kantor, hendaknya pegawai datang di kantor pukul 08:00 WIB tetapi banyak karyawan yang tidak datang tepat waktu bahkan melebihi batas jam kerja yang telah ditetapkan itulah yang membuat menurunnya motivasi terhadap kinerja karyawan.

Motivasi ini terwujud sebab terdapatnya kemauan dari dalam diri sendiri, namun perseroan harus lebih memperhatikan pegawai saat memberi kompensasi pada pekerja yang bekerja melebihi batasan jam kerja. Perihal yang mengakibatkan

perlunya motivasi yang representatif, misalnya kasus jam kerja yang berlebihan tak diasumsikan sebagai menit tambahan, melainkan loyalitas kepada perseroan. Pekerja berpikir yakni apa yang mereka lakukan tak sebanding bersama kompensasi yang mereka terima, Sebab tak bisa dipungkiri pegawai bisa kerja terus-menerus serta bersemangat bila capaian kerjanya tergapai serta dikompensasi bersama gaji yang pas, itu akan memperlambat pelaksanaan pegawai bekerja, hingga kerja tak berlangsung dengan sukses seperti yang dibayangkan dan mendatangkan hasil yang optimal. Apabila motivasi rendah maka kinerja karyawan tidak dihasilkan secara maksimum. Motivasi bekerja yang tinggi jadi kunci kesuksesan disuatu perseroan saat mengontrol SDM yang dipunya. Motivasi adalah 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 dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Prasetyo et al., 2021).

Pada tanggal 26 September 2022 , peneliti melakukan wawancara kepada karyawan PT Citra Maritime sebanyak 30-50 orang dari jumlah keseluruhan karyawan 120 orang . Tujuan peneliti melakukan wawancara tersebut ialah untuk mengetahui bagaimana tingkat motivasi karyawan pada PT Citra Maritime. Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti, yang menjadi faktor menurunnya tingkat motivasi karyawan yaitu tidak adanya upah lembur kerja, kemudian kurangnya kegiatan-kegiatan yang dapat membangkitkan motivasi seperti pelatihan, *funday* dan pelayanan yang diberikan perusahaan. Adapun faktor yang menghambat

lainnya di pengaruhi oleh kinerja . Berikut Data Jabatan Karyawan PT Citra Maritime.

Tabel 1. 2 Data Jabatan Karyawan PT Citra Maritime Tahun 2022

Jabatan	Jumlah Karyawan
SENIOR MANAGER OPERASIONAL	1 orang
QSE HSE	2 orang
LEGAL	2 orang
OPS REPAIR	6 orang
ASST.DOCUMENT	2 orang
K.A LOGISTIC	1 orang
PURCHASING	7 orang
HEAD ASSET BUDGETARY	1 orang
SENIOR LOGISTIC	2 orang
MEKANIK	22 orang
ADMIN ASSET BUDGETARY	4 orang
MANAGER COMMERCIAL	1 orang
ASST, FINANCE	3 orang
ACCOUNTING	3 orang
SENIOR ADM. OPERASIONAL	3 orang
ASST. ACCOUNTING	3 orang
ADMIN LOGISTIC	2 orang
ADMIN OPERASIONAL	10 orang
ASST. PURCHASING	12 orang
ADMIN ASSET BUDGETARY	5 orang
RECEPTIONS	1 orang
ADMIN DOCUMENT	4 orang
SENIOR FINANCE	2 orang
HRD	1 orang
KEAGENAN	2 orang
TOTAL	120 orang

Sumber: PT Citra Maritime Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, PT Citra Maritime mempunyai 25 posisi jabatan kerja sesuai dengan bidangnya dari jabatan Senior Manager Operasional hingga Keagenan dan jumlah karyawan tiap jabatannya berbeda-beda. Dimana jabatan

mekanik memiliki karyawan terbanyak yaitu 22 orang sehingga total karyawan PT Citra Maritime sesuai dengan jabatan sebanyak 120 orang.

Kinerja ialah hasil yang dicapai seorang atau sekelompok orang atas pekerjaannya didalam suatu perusahaan sesuai kewenangan dan tanggung jawab mereka guna meraih tujuan perusahaan yang bersangkutan. Kinerja karyawan dapat terpengaruh oleh berbagai faktor baik dari pekerja itu sendiri ataupun lingkungan mereka. Didalam mendorong semangat kerja supaya hasil pekerjaan karyawan menjadi lebih baik dan maksimal, diharap terdapatnya sebuah korelasi yang memberikan untung pegawai bersama atasan perseroan. Kinerja karyawan ialah kerjaan yang memperlihatkan daya serta kesuksesan pegawai saat melaksanakan tugasnya. Bagaimanakah kinerja pegawai akan menampilkan performa dari perusahaannya, sehingga makin efektif kinerja karyawan maka makin bagus juga kinerja perusahaan tempat mereka bekerja. Hal tersebut dapat dianggap sebagai efek positif yang dirasa perseroan dari terdapatnya kenaikan kinerja karyawan.

Tabel 1.3 Kinerja Karyawan PT Citra Maritime Tahun 2019-2021

Tahun (2019-2021)	Kinerja Karyawan		
	Rerata Nilai Evaluasi	Predikat	Ket
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: PT Citra Maritime ,2022

Sesuai pada Table 1.3 bisa ditinjau tingkatan kinerja pada PT Citra Martime masih rendah yang dipengaruhi oleh disiplin dan motivasi sehingga karyawan merasakan kurang bersemangat saat melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya serta tidur ketika jam bekerja. Capaian pengevaluasian memperlihatkan jumlah rerata angka pengevaluasian pegawai condong minimal yakni cuma ada di rentangan angka 60–70. Skor terendah yakni 66,2 ada di Juli tahun 2021.

Sesuai dengan permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian yang terkait dengan kedisiplinan, motivasi, dan kinerja karyawan. Sehingga, penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Maritime di Kota Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Peneliti telah mengidentifikasi persoalan yang timbul, antara lain :

1. Kurang motivasi dari dalam diri sendiri pegawai di PT Citra Maritime.
2. Berlimpahnya pegawai yang masih menyelewengkan aturan perseroan yakni ketidaktepatan waktu jam masuk bekerja.
3. Turunnya kinerja pegawai yang dipengaruhi disiplin serta motivasi pegawai.

1.3 Batasan Masalah

Sesuai latarbelakang beserta pengidentifikasian persoalan, maka terdapat batasan-batasan dipenelitian ini guna memfokuskan penelitian pada pokok permasalahan yang ada. Batasannya yaitu disiplin, motivasi kerja dan kinerja karyawan PT Citra Maritime di Kota Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Inti persoalan dibuat yakni:

1. Apa disiplin berpengaruh pada kinerja karyawan PT Citra Maritime Di Kota Batam?
2. Apa motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan PT Citra Maritime Di Kota Batam?
3. Apa disiplin serta motivasi kerja berpengaruh secara simultan pada kinerja karyawan PT Citra Maritime Di Kota Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai capaian perumusan persoalan kemudian terangkai tujuan persoalan yang hendak memberi jawaban yakni :

1. Guna tahu dampak disiplin pada kinerja karyawan PT Citra Maritime Di Kota Batam.
2. Guna tahu dampak motivasi kerja pada kinerja karyawan PT Citra Maritime Di Kota Batam.
3. Guna tahu dampak disiplin serta motivasi kerja secara simultan pada kinerja karyawan PT Citra Maritime Di Kota Batam.

1.6 Manfaat Masalah

Pada studi penulis diharapkan bisa memberi kegunaan baik. Baik berdasar teoritis ataupun praktis.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Pengharapan penulis melaksanakan studi supaya menambahkan ilmu serta informasi serta bisa mengimplementasikan teori mengenai yang termuat di studi ini agar berguna pada individu lainnya yang punya korelasi kepada bidang studi yang sepadan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Peneliti

Pengharapan penulis melangsungkan studi ini supaya berguna serta jadi acuan guna individu yang butuh informasi mengenai disiplin serta motivasi bekerja kepada kinerja karyawan guna jurusan manajemen yang akan melangsungkan studi diunsur yang sepadan.

2. Bagi Perusahaan

Bisa jadi acuan ataupun informasi guna PT Citra Maritime, utamanya tentang disiplin serta motivasi kerja pada kinerja karyawan PT Citra Maritime.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Studi ini diharap berguna serta jadi acuan guna beragam individu yang butuh informasi mengenai disiplin serta motivasi kerja kepada kinerja karyawan, utamanya guna jurusan manajemen yang tertarik mengkaji bidang yang sepadan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Studi ini mampu jadi materi pendukung guna peneliti yang hendak mengkaji serta mampu memberikan informasi pada individu yang melangsungkan studi yang berhubungan bersama variable ini.



Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja ialah perilaku organisasi yang berhubungan bersama produksi ataupun penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja suatu organisasi amat esensial untuk mengevaluasi apa proses kerja berjalan sesuai bersama maksud yang diharap. Tetapi, faktanya masih banyak perusahaan yang kekurangan informasi mengenai kinerja karyawan.

Berdasar (Kabu et al., 2020) kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi dalam hal ini perusahaan tempatnya bekerja baik untuk individu maupun untuk kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan peforma organisasi secara umum.

Menurut (Prayogi et al., 2019) kinerja merupakan suatu pekerjaan yang mempunyai hubungan terhadap tujuan strategis organisasi apabila hasil kinerja karyawan tidak optimal maka akan dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Sebaliknya apabila kinerja karyawan meningkat, maka efektivitas dan produktivitas dari perusahaan akan meningkat pula.

Fauzi, A. (2020) Kinerja adalah penampilan kerja maupun hasil yang dicapai seseorang baik barang atau produk maupun berupa jasa yang biasanya digunakan

sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan yang mencerminkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaannya itu.

Berdasar Girdwichai and Sriviboon (2020), kinerja karyawan diberi dampak oleh tujuan ataupun visi organisasi ataupun perseroan. Organisasi serta perseroan dapat menggapai tujuan yang dikehendaki hanya jika pegawai mereka bekerja sama dengan baik. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain kepuasan kerja, hubungan rekan kerja, gaji, pendidikan, lingkungan kerja, dan motivasi.

Kinerja adalah proses tingkah laku orang dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan sebuah pemikiran atau produk dalam mencapai tujuan yang dia kerjakan (Rivaldo, 2022)

Kinerja merupakan keberhasilan yang dicapai dari aktivitas kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam suatu organisasi dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya (Supriyadi & Sarino, 2019)

Kinerja basisnya ialah sebuah yang berikan pegawai guna menetapkan seberapa banyak mereka memberi partisipasi kepada perseroan berwujud capaian produksi ataupun layanan yang ditampilkan, yakni kinerja menetapkan tingkatan kesuksesan dari jalannya sebuah perseroan dari tahun ke tahun yang diciptakan SDM yang punya perseroan sesuai standar kerja yang sudah ditentukan (Farisi et al., 2020).

Kinerja diartikan sebagai suatu ketercapaian terhadap pencapaian terhadap tujuan yang telah ditetapkan (Siregar, 2019).

Kinerja ialah pencapaian pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang digapaiseorang Pegawai saat menjalankan tugasnya selaras bersama tanggung jawab yang diberi kepadanya. Kinerja karyawan ialah satu diantara faktor penentu kesuksesan instansi atau organisasi guna menggapai tujuannya, untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan (Rizal & Radiman, 2019).

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dibandingkan dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan yang mempengaruhi tujuan dari lingkup pekerjaan. Kekuatan serta kualitas organisasi konsisten bersama capaian serta tanggung jawab yang dipercaya ke dia.

2.1.1.2 Faktor Penggerak Kinerja Karyawan

Berdasar (Daulay et al., 2019) faktor yang berdampak pada kinerja yakni:

1. Penetapan gaji

Kinerja bisnis dapat dipergunakan selaku acuan remunerasi yang sesuai serta selaku data perbandingan investasi.

2. Seleksi karyawan

Gambaran kerjaan dibutuhkan guna rekrutmen, seleksi serta penempatan pegawai. Juga pembuatan spesifikasi yang bisa menggambarkan tingkatan keahlian seorang kandidat guna suatu kedudukan tertentu.

3. Orientasi

Kinerja pegawai mengenalkan tugas serta kewajiban baru bagi pegawai menjadi lebih efisien serta efektif.

4. Penilaian kinerja

Itu dipergunakan guna membandingkan capaian kerja pegawai serta seberapa baik mereka melaksanakannya.

5. Pelatihan dan pengembangan

menyediakan pelatihan yang akurat dan analisis pengembangan untuk kemajuan karir.

6. Penguraian serta rencana organisasi

Kerjaan menunjukkan keuntungan serta kurang tanggung jawab guna menyeimbangkan tugas serta tanggung jawab.

7. Penguraian tanggung jawab

Gambaran kerjaan membantu orang mengerti perihal khusus, tugas, serta tanggung jawab yang dipercaya ke mereka.

2.1.1.3 Indikator Kinerja

Parameter kinerja pegawai di studi ini ditetapkan berdasar persepsi (Ruth Silaen et al., 2021) (Edison & Anwar, 2017)(Edison & Anwar, 2017)(Edison & Anwar, 2017) ialah:

1. Target

Berfokus pada penggapaian tujuan serta tantangan yang ditentukan.

2. Kualitas

Tiap anggota memiliki pengalaman dengan kualitas. Sehingga customer puas bersama kualitas yang diciptakan.

3. Waktu

Tingkatan ketepatan waktu saat penyelesaian kerjaan dan kepuasan customer dengan waktu penuntasan kerjaan.

4. Taat Asas

Tingkatan kebenaran saat proses dijalankan bersama cara benar serta tingkatan transparansi bisa diperhitungkan.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap hormat itu sendiri yang bertentangan dengan aturan perusahaan, kesediaan, kesadaran, dan proses membiasakan diri yang muncul bersama kesadaran sendiri guna menaati aturan yang ada di organisasi (Dakhi, 2020).

Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Kristianti et al., 2021).

Disiplin kerja ialah sebuah sikap menghormati, menghargai, patuh serta taat pada aturan yang berlaku baik yang tertulis ataupun yang tak tertulis beserta bersedia melaksanakannya serta tak mengelak menerima sanksi jika dia melanggar tugas serta wewenang yang diberi padanya (Rizal & Radiman, 2019).

Kedisiplinan seseorang dapat muncul ketika seorang karyawan dapat menghargain peraturan. Tujuan dari disiplin ini sendiri adalah untuk dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Disiplin merupakan tonggak penopang bagi keberhasilan tujuan organisasi, baik organisasi sektor publik (Pemerintahan) maupun sektor swasta, tanpa adanya disiplin dan ancaman tindakan disiplin, efektifitas organisasi akan menjadi sangat terbatas (Ichsan et al., 2020).

Menurut (Darmadi, 2020) disiplin juga cara kerja, artinya disiplin merupakan sistem pengendali bagaimana perilaku kerja dihadirkan, agar tercipta efektivitas. Dengan terciptanya keefektifan kerja maka mudah bagi perusahaan mencapai tujuan, dan sebagai balas jasanya, perusahaan memenuhi apa yang diharapkan karyawan.

Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Arif et al., 2020).

Disiplin yang baik yakni memperlihatkan bagaimanakah individu bertanggung pada tugas yang diberi padanya (Susanto, 2019). Disiplin kerja adalah sebuah alat yang digunakan para manajer guna berkomunikasi bersama pegawai supaya mereka mau guna mengubah sebuah perilaku beserta selaku sebuah usaha guna menaikkan kesadaran serta kesediaan individu mematuhi seluruh aturan perseroan serta norma social yang berlaku (Darmadi, 2020).

Berdasar pengetahuan, dikonklusikan disiplin kerja ialah sikap, tingkat perilaku dan tindakan yang sesuai dengan aturan tertulis dan tidak tertulis, jika terjadi pelanggaran akan dikenakan sanksi.

2.1.2.2 Tujuan Disiplin Kerja

(Julianto, 2019) maksud dan tujuan disiplin kerja ialah tercapainya sejumlah tujuan, antara lain:

1. Tujuan umum

Ialah kelangsungan perseroan bersama motivasi organisasi dari individu yang terlibat.

2. Tujuan khusus

- a. Guna memastikan pegawai menaati seluruh aturan serta ketetapan ketenagakerjaan yang ada, baik tertulis ataupun tak tertulis
- b. Kemampuan untuk menggunakan sarana dan prasarana dengan tepat untuk menyelesaikan tugas yang memberikan hasil dan layanan terbaik kepada pemangku kepentingan tertentu.
- c. Mampu beraksi serta berperilaku sesuai standar yang berlaku diperseroan bersama bisa menggapai tingkatan produktivitas yang tinggi selaras bersama pengharapan perseroan.

2.1.2.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Tindakan disiplin terhadap karyawan harus serupa. Tindakan disiplin berlaku untuk semua orang. Jika seseorang yang melanggar ini tidak dipilih untuk berpihak, manajer harus memberi contoh kepada bawahannya, sehingga tindakan disiplin akan dikenakan, termasuk pada manajer atau bawahannya. Sebuah teori yang didukung oleh (Rahmadianty, 2019) mengemukakan bentuk-bentuk disiplin kerja sebagai berikut:

1. Disiplin preventif

Hal ini sebagai upaya untuk menggerakkan karyawan agar mematuhi aturan ketenagakerjaan perusahaan.

2. Disiplin korektif

Ini adalah upaya untuk memobilisasi karyawan untuk mematuhi peraturan dan memerintahkan mereka untuk mematuhi kebijakan perseroan.

3. Disiplin progresif

Ini adalah aktivitas yang menetapkan hukuman yang lebih berat untuk pelanggaran berulang.

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Pada basisnya ada banyak parameter yang mempengaruhi tingkatan kedisiplinan pegawai dalam sebuah organisasi. Berdasar indikator disiplin teori (Rahmadianty, 2019) :

1. Frekuensi kehadiran

Sebuah tolak ukur yang menentukan tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadiran atau semakin rendah tingkat ketidakhadiran maka semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan tersebut.

a. Ketepatan kehadiran

Karyawan diharapkan bekerja tepat waktu sesuai dengan kebijakan perusahaan. Secara umum, perusahaan mengeluarkan peringatan ketika karyawan terlambat melampaui tingkat toleransi yang ditentukan perusahaan. Karyawan yang selalu menghitung dan teliti dalam bekerja lebih sadar akan diri dan pekerjaannya.

b. Intensitas kehadiran

mengukur tingkatan hadirnya pegawai sepanjang kerja.

2. Tingkatan kewaspadaan

Pegawai yang kerap menghitung serta teliti dalam bekerja lebih sadar akan diri dan kerjaannya.

a. Kewaspadaan saat bekerja

Tingkatan kewaspadaan yakni tingkatan kehati-hatian saat kerja.

b. Memelihara alat bekerja

Tingkatan pemeliharaan serta perawatan alat bekerja dengan rutin.

3. Ketaatan pada standar kerja

Saat melakukan kerjaannya pegawai diwajibkan mematuhi seluruh standar bekerja yang sudah ditentukan selaras bersama peraturan.

a. Tanggung jawab

Tanggung jawab yakni tingkatan tingginya perasaan tanggung jawab pegawai saat kerja.

b. Kesesuaian kerjaan

Memperlihatkan tingkatan kesesuaian kegunaan serta tugas yang diberi perseroan pada pegawai saat kerja.

c. Kesesuaian jam kerja

Pegawai akan bekerja selaras dengan jam yang ditentukan Otoritas Kependidikan Nasional. Jika perseroan memberi jam bekerja yang tidak diatur, perseroan hendak dikenai sanksi.

4. Kepatuhan pada aturan bekerja

Peraturan mengenai apakah yang diperkenankan serta tak diperkenankan dilaksanakan pegawai diperseroan ialah demi kenyamanan serta kelancaran kerjaan.

a. Pemahaman pegawai

Memperlihatkan tingkatan pemahaman kesadaran pada peraturan ataupun ketetapan perseroan pada pegawai saat bekerja.

b. Penuntasan kerjaan

Memperlihatkan tingkatan keselaran menuntaskan kerjaan bersama maksud perseroan berwujud target.

5. Etika kerja

Untuk menciptakan suasana yang harmonis, saling menghormati antar rekan kerja, diperlukan setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

a. Memiliki sikap yang baik

Seseorang yang baik harus memiliki sikap dan perilaku yang baik di perusahaan, baik kepada atasannya maupun kepada rekan kerjanya agar tercipta lingkungan kerja yang menyenangkan.

2.1.2.5 Pelaksanaan Disiplin Kerja

Menurut (Rahmadianty, 2019) menjabarkan organisasi ataupun perseroan yang baik wajib berusaha mewujudkan aturan ataupun tata tertib yang hendak jadi rambu yang wajib dicukupi semua pegawai di organisasi. Aturan yang hendak berhubungan bersama disiplin mencakup

1. Kepatuhan pada ketetapan jam masuk, pulang serta ja, istirahat
2. Kepatuhan pada aturan dasar mengenai berpakaian serta berperilaku saat pekerjaan
3. Kepatuhan pada prosedur operasional standar (SOP) guna melakukan pekerjaan
4. Aturan mengenai apa yang boleh dan apa yang tak diperkenankan dilaksanakan karyawan sepanjang diorganisasi serta lainnya.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi amat esensial. Sebab bersama terdapatnya motivasi diharap seluruh pegawai mau bekerja keras serta menggapai produktivitas kerja tinggi dengan semangat. Tindakan individu didengarkan serta dimotivasi oleh kemauan, keperluan, tujuan, serta pilihan mereka. Rangsangan bersumber dari diri sendiri (internal) serta lingkungan (eksternal). Stimulus ini mewujudkan motivasi yang mendorong individu guna terlibat dalam pekerjaan dan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan kerja mereka sendiri.

Girdwichai and Sriviboon (2020) motivasi pegawai maknanya memberdayakan pegawai guna memimpin perseroan mengarah keunggulan kompetitif. Serta guna pegawai, pemberdayaan serta motivasi adalah kunci guna bertahan diperseroan dalam jangka panjang.

(Hariyadi & Darmuki, 2019) Dalam bahasa sederhana, motivasi adalah sesuatu yang menyebabkan anda berjalan, membuat anda tetap berjalan, dan menentukan ke mana anda berusaha berjalan.

Motivasi ialah satu diantara faktor yang bisa mendukung tergapainya performa yang maksimum, sebab motivasi ialah kondisi intern diri individu yang

mengaktifkan serta mengarahkan perilakunya pada sasaran tertentu (Hariyadi & Darmuki, 2019).

(Siahaan & Bahri, 2019) motivasi ialah pemberian daya penggerak yang mewujudkan kegairahan kerja individu supaya mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, serta terintegrasikan bersama semua kemampuan usahanya guna menggapai kepuasan

Motivasi sangat erat hubungannya bersama kebutuhan, sebab memang motivasi muncul karena kebutuhan, seseorang akan terdorong untuk bertindak manakala dalam dirinya ada kebutuhan (Harefa, 2020).

Bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen (Adha et al., 2019).

Motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya (Jufrizen & Hutasuhut, 2022).

Maka guna memotivasi pegawai, atasan perseroan wajib mengetahui motif serta motivasi yang dikehendaki pegawai serta guna menaikkan motivasi karyawan sesuai perihalnya memberi gaji yang selaras bersama standar pasti hendak menjadikan pegawai merasakan dihargai selaras bersama apa yang sudah dikerjakannya, beserta mendapat promosi atas kesetiaan lewat kinerja yang dia beri (Arianto & Kurniawan, 2021).

Dari pengertian bisa kita simpulkan motivasi adalah pendorongan dari keperluan serta kemauan orang yang diarahkan kepada tujuan mendapat kepuasan ataupun capaian yang optimum dari keperluan itu. Berdasarkan defenisi yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil tapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau bekerja dengan giat (Andika Rindi, 2019).

2.1.3.2 Tujuan Motivasi

Menurut (Adhari, 2021), pemberian motivasi punya sejumlah tujuan :

1. Menaikkan kepuasan bekerja serta moral pegawai
2. Menaikkan produktivitas bekerja pegawai
3. Stabilkan tenaga kerja anda
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Rekrutmenyang efisien
6. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan keterlibatan karyawan
7. Dukungan untuk meningkatkan tunjangan karyawan
8. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan di tempat kerja
9. Memberdayakan karyawan untuk memproses alat dan bahan baku dengan lebih efisien.

2.1.3.3 Dasar-Dasar yang Mempengaruhi Motivasi

Tiap pegawai tentu punya keperluan yang beda, hingga motivasi yang diperlukan pegawai pula akan beda. Menurut (Rahmadianty, 2019), motivasi kerja dipengaruhi 2 faktor yakni.

1. Faktor intrinsik : ialah faktor yang bersumber dari dalam diri orang. Faktor intrinsik yang mempengaruhi motivasi bekerja ialah :
 - a. Probabilitas keberhasilan mengarah kepada pandangan orang mengenai kemungkinan sukses dalam menyelesaikan tugas. Makin tinggi pandangan orang mengenai peluang mereka untuk sukses, semakin termotivasi mereka untuk mencapai hasil yang lebih besar.
 - b. *Self-efficacy* mengarah kepada keyakinan di diri sendiri guna berhasil. Makin tinggi keyakinan, makin termotivasi individu guna berprestasi di tempat kerja. Orang dengan efikasi diri yang tinggi biasanya berorientasi pada prestasi. Orang yang termotivasi untuk berprestasi percaya bahwa mereka bisa menyelesaikan tugas.
 - c. *Value*, mengarah kepada pentingnya tujuan guna seorang. Seseorang dengan motivasi berprestasi tinggi menyelesaikan tugas dengan probabilitas keberhasilan sedang. Sebab disejumlah keadaan, kinerja memberi feedback terbaik guna pembenahan. Jadi jika Anda meningkatkan sesuatu, anda dapat memiliki dampak yang signifikan pada mereka. Orang yang menganggap tujuan amat penting lebih termotivasi guna menggapainya. Hal ini sebab nilai bisa menggembelng upaya orang guna meningkatkan kinerja.

- d. Takut gagal mengarah kepada rasa orang mengenai kegagalan yang memotivasi mereka guna mencoba mengatasinya.
 - e. Faktor lain yang mengarah kepada perbedaan jenis kelamin, umur, kepribadian serta pengalaman bekerja
2. Faktor ekstrinsik :Faktor ekstrinsik adalah faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang yang berasal dari luar orang itu. Faktor ekstrinsik berkaitan dengan adanya keadaan dan peluang. Faktor eksternal tersebut berwujud korelasi manajerial bersama bawahan, korelasi antar karyawan, sistem pembinaan serta pelatihan, sistem tunjangan, lingkungan fisik lokasi bekerja, kondisi kerja, manajemen, serta kebijakan perseroan.

2.1.3.4 Indikator Motivasi

Menurut (Adhari, 2021), indeks motivasi penelitian ini ditentukan yakni:

1. Keperluan fisiologis

Ini merupakan keperluan yang amat penting serta mutlak yang harus dicukupi demi kelangsungan hidup manusia. Keperluan fisiologis yang wajib dicukupi lapar serta haus, perlindungan sandang serta papan, serta keperluan lain.

2. Keperluan rasa aman

Ialah keperluan terpenting kedua selepas keperluan fisiologis dan kebutuhan yang wajib dicukupi sepanjang hidup agar individu merasa aman sehingga dapat berfungsi optimum di kehidupan. Keperluan rasa aman yang wajib dicukupi rasa aman serta perlindungan fisik serta emosional (bebas ancaman, kerja aman).

3. Keperluan guna disenangi

Kebutuhan untuk dicintai adalah keperluan terhadap interaksi antar manusia di kehidupan bermasyarakat. Sebab manusia bisa hidup dirakyat yang hidup bersama manusia. Keperluan guna mempunyai perasaan cinta, persahabatan, rasa memiliki serta interaksi.

4. Keperluan harga diri

Keperluan terhadap persetujuan berperanan di memotivasi tindakan seseorang. Ketika seseorang menghargai anda, anda lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan (kebutuhan akan rasa syukur yang wajib dipunya tiap orang).

5. Keperluan pengembangan diri

Keperluan pengembangan diri ialah kemauan individu guna bisa mempergunakan seluruh kemampuannya guna menggapai apa yang mampu serta apa yang dapat mereka lakukan untuk mencapainya dan pemenuhan diri (terbaik, paling cerdas).

2.2 Penelitian Terdahulu

Untuk memudahkan penuntasan studi ini, peneliti melaksanakan penelusuran pada sejumlah studi sebelumnya yang terkait. Para peneliti sudah mendalami pula guna mendukung kebenaran klaim penelitian ini. Penelitian-penelitian sebelumnya yang pernah diteliti oleh peneliti adalah:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Hasil Penelitian
(Ekhsan, 2021)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Capaian studi ini memperlihatkan bahwa motivasi serta disiplin secara parsial serta simultan berpengaruh pada kinerja karyawan PT Syncrum Logistics. Oleh karena itu, hasil pengujian penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja PT Syncrum Logistics
(Farisi et al., 2020)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan motivasi berdampak positif signifikan pada kinerja PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Putih Tanah Putih, Provinsi Riau, Di sisi lain, disiplin kerja berdampak positif serta dapat diabaikan pada kinerja PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Tanah Putih Provinsi Riau
(Arisanti et al., 2019)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk.
(Darmadi, 2020)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi motivasi dan disiplin terhadap kinerja adalah signifikan. Temuan ini menjelaskan bahwa kinerja tidak akan tercapai jika salah satunya kurang motivasi dan aturan disiplin.
(Harianto & Saputra, 2020)	Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Centric Powerindo Di Kota Batam	Kesimpulan yang diperoleh pada penelitian ini adalah pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengawasan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Lanjutan

(Nurhasanah et al., 2021)	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor UPT	Ada keterkaitan lewat signifikansi di disiplin beserta semangat guna pegawai pada Kantor UPT Pengelolaan Irigasi Bah Bolon Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara
	Pengelolaan Irigasi Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara	Sumatera Utara baik secara bersamaan serta parsial pula. Itu semua dianggap di test praduga sementara yang berdasar simultan, yakni pengkalkulasian test f hitung $26,101 > F_{tabel}$ pada ukuran signifikan yakni $0,000 < 0,05$.
(Pricilla, 2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertama Logistics Service	Hasil penelitian ini sebagai berikut : “Semakin disiplin pegawai dalam bekerja makin kinerja pegawai naik, dampak dari variable itu ialah positif signifikan ataupun ($0,000 < 0,01$)”. “Makin pegawai termotivasi guna semangat dalam bekerja makin kinerja karyawan naik, dampak dari variable itu ialah positif signifikan ataupun ($0,000 < 0,01$)”. “Semakin disiplin pegawai saat bekerja serta makin pegawai termotivasi guna semangat dalam bekerja jika dikombinasikan secara bersamaan makin kinerja pegawai naik, dampak dari variable itu ialah positif signifikan ataupun ($0,000 < 0,01$)”.

Sumber: Kajian Penulis 2022

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka kerja adalah model konseptual tentang bagaimana sebuah teori berhubungan dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah utama (Jalasena, 2022).

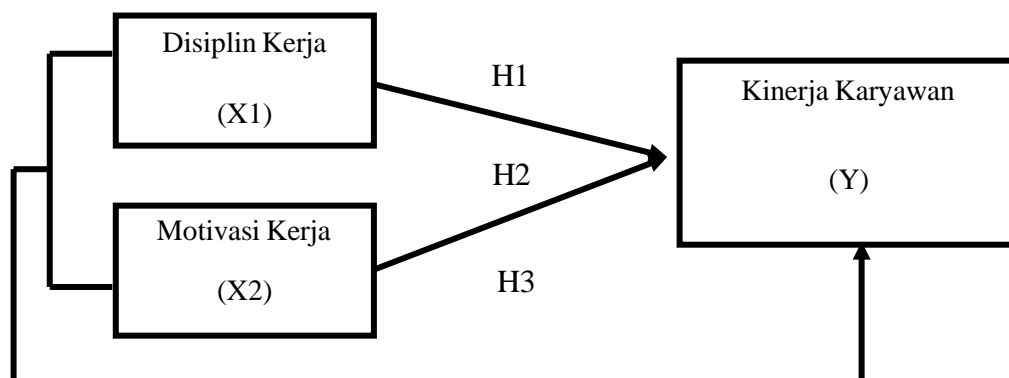
Penelitian mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh (Ahmad et al., 2019) yang memperlihatkan disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Perihal itu diperkuat pula oleh hasil penelitian dari (Harianto & Saputra, 2020) yang memberi penggambaran ada pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Berdasar teori serta studi yang sudah dilaksanakan terdahulu, maka bisa dianggap disiplin kerja ialah faktor

yang amat penting yang bisa memengaruhi kinerja karyawan sebuah perseroan guna menggapai tujuan tertentu yang dikehendaki serta diharap sebuah perseroan.

Berdasarkan hasil penelitian (Wahyudi & Tupti, 2019) yakni motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja. Studi ini diperkuat pula di artikel (Sembiring et al., 2021) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maknanya, turunnya motivasi kerja karyawan telah bisa dipastikan hendak secara signifikan berimplikasikan pada turunannya kinerja karyawan. Maka kebalikannya, naiknya motivasi kerja karyawan hendak berefek pada naiknya kinerja karyawan. Berdasar teori serta sejumlah capaian studi sebelumnya, maka bisa dianggap motivasi kerja ialah faktor yang amat penting yang bisa memengaruhi kinerja karyawan disebuah perseroan guna menggapai tujuan perusahaan.

Faktor disiplin dan motivasi berpengaruh secara simultan pada kinerja karyawan pernah di dikaji (Kristianti et al., 2021) hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu (Afandi & Bahri, 2020) mengungkapkan disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Maka sesuai teori serta capaian studi sebelumnya bisa dikonklusikan ada pengaruh motivasi kerja serta disiplin kerja pada kinerja karyawan.

Pada studi ini, peneliti mempergunakan kerangka asosiasi/korelasi yang mengeksplorasi keterkaitan antar variable. Oleh karena itu, peneliti membuat kerangka berpikir untuk memudahkan pengertian terkait variable studi, yakni.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis

Berdasar basis yang sudah dijelaskan, hipotesis di studi ini ialah:

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Citra Maritime Di Kota Batam.

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Citra Maritime Di Kota Batam.

H3 : Disiplin serta Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Citra Maritime Di Kota Batam.



Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode yang dipergunakan ialah metode deskriptif analitis yang diimplementasikan kepada metode kuantitatif menggunakan model studi yang dilaksanakan menghimpun informasi yang dibutuhkan guna studi, mengolah serta menganalisis data, menentukan situasi yang diteliti, atau meringkas atau memahami suatu masalah.

Macam studi yang hendak dipergunakan ialah macam studi survei dilaksanakan bersama cara menghimpun sampel dan populasi staf dari pegawai bagian PT Citra Maritime yakni mempergunakan teknik kuesioner.

3.2 Lokasi dan Periode Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Citra Maritime Komp. Century Park Blok A No. 06 Jl. Raja H. Fisabilillah No. 1, Tlk. Tering, Teluk Tering, Batam Kota, Kota Batam – Kepulauan Riau 29444.

3.2.2 Periode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 6 bulan dimulai dari bulan Juni 2022 hingga Desember 2022, berikut tabel kegiatan selama penelitian:

Tabel 3.1 Periode Penelitian

Nama Kegiatan	Periode						
	Sep	Okt	Nop	Des	Jan	Feb	Maret
Menetapkan judul							
Bimbingan skripsi							
Perumusan penelitian							
Studi pustaka							
Metodologi penelitian							
Rancangan kuisisioner							
Penyebaran kuisisioner							
Pengolahan data							
Penyusunan laporan akhir							
Penyelesaian							
Pengumpulan							

Sumber: Kajian penulis 2022

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan orang atau kasus atau objek, dimana hasil penelitian akan digeneralisasikan (Manan et al., 2021). Pada studi ini populasi ialah seluruh karyawan PT Citra Maritime yang mencakup 120 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian terpilih dari populasi yang diseleksi melalui metode sampling dalam sebuah penelitian (Manan et al., 2021). Pada penelitian ini, semua populasi karyawan PT Citra Maritime diambil selaku sampel yang jumlahnya 120 karyawan.

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling adalah suatu cara untuk menentukan banyaknya sampel dan pemilihan calon anggota sampel, sehingga setiap sampel yang terpilih dalam penelitian dapat mewakili populasinya (representatif) baik dari aspek jumlah maupun dari aspek karakteristik yang dimiliki populasi. Di studi ini, peneliti mempergunakan teknik *non probability sampling* bersama metode penentuan sampel yang dipergunakan ialah sampel jenuh ataupun sensus.

3.4 Sumber Data

Cara perolehan sumber data sebagai berikut:

1. Data primer

Data yang didapatkan dari sumber aslinya langsung di tempat penelitian. Pada penelitian ini data primer diperoleh melalui hasil kuisioner oleh responden yakni karyawan PT Citra Maritime.

2. Data sekunder

Data yang didapatkan serta dikumpulkan dari beragam sumber yang telah ada. Laporan data dari sumber yang telah tersedia digunakan untuk data sekunder dalam penelitian ini.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Studi ini menggunakan teknik penghimpunan data dengan mempergunakan kuisioner bersama memberi pertanyaan ataupun informasi tertulis pada respondent. Kuisioner distudi ini hendak diberi ke pegawai PT Citra Maritime.

Tabel 3.2 Skala Likert

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

Sumber: (Kurniawati & Judisseno, 2020)

3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan 2 jenis variabel berdasarkan keterkaitannya antar variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang menjadi penyebab pada variabel lain, sedangkan variabel terikat adalah variabel sevara stuktur disebabkan oleh adanya perubahan variabel lainnya. Penelitian ini menjadikan disiplin (X1) dan motivasi (X2) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Disamping itu juga indicator ialah nilai-nilai dari variabel yang diperiksa dan dimanfaatkan guna mengevaluasi keadaan dan menilai perubahan yang terjadi dalam penelitian. Berikut dibawah ini indicator-indikatornya:

Tabel 3.3 Operasional Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala
Disiplin (X ₁)	Sikap menghormati, menghargai, patuh serta taat pada aturan yang berlaku baik yang tertulis ataupun yang tak tertulis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Frekuensi kehadiran 2. Tingkat kewaspadaan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Ketaatan terhadap peraturan kerja 5. Etika kerja 	Likert

Motivasi (X ₂)	Tugas kerja yang diamanatkan sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan untuk disukai 4. Kebutuhan harga diri 5. Kebutuhan pengembangan diri	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Pemberian kontribusi dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan oleh sumber daya manusia	1. Target 2. Kualitas 3. Waktu 4. Taat Asas	Likert

Sumber: (Rizal & Radiman, 2019)

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Penganalisan deskriptif dilaksanakan oleh peneliti cuma menjabarkan mengenai data sampel serta peneliti tak menciptakan konklusi di populasi yang layak jadi data sampel. Studi ini melaksanakan penganalisan data berdasar capaian jawaban kuesioner yang diberi langsung pada 120 pegawai PT Citra Maritime yang selanjutnya diproses mempergunakan penganalisan deskriptif.

Tabel 3.4 Rentang Skala Analisis Deskriptif

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

Sumber: Diolah dari data primer, 2022

3.7.2 Uji Kualitas Data

3.7.2.1 Uji Validitas

Taraf 0,05 dipengujian signifikan koefisien korelasi hendak memperlihatkan item di kuesioner layak guna dipergunakan. Angka dari koefisien korelasi *Pearson Product Moment* bisa didapat bersama rumus yakni.

$$r_{ix} = \frac{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2][n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}{n \sum ix - (\sum i)(\sum x)}$$

Rumus 3.1 *Pearson Product Moment*

Sumber: (Pratama & Sari, 2020)

Keterangan:

r_{ix} = Koef. Korelasi

i = Skor Butir

x = Skor total dari x

n = Total subyek

Sesuai angka *Correlation* bisa dijabarkan:

1. Bila angka correlation r hitung $>$ r tabel angkanya positif, angka signifikansi $<$ 0,05 hingga pernyataan setiap variable studi diasumsikan valid.
2. Bila angka correlation r hitung $<$ r tabel angkanya positif, angka signifikansi $>$ 0,05 hingga pernyataan setiap variable studi diasumsikan tak valid.

3.7.2.2 Uji Realibilitas

Berikut rumus untuk mencari besaran angka relibilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* adalah:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Rumus 3.2 Cronbach's *Alpha*

Sumber: (Dunakhri, 2019)

Keterangan:

r_{11} = Reliability Instrument

K = Total butir soal

$\sum \sigma_i^2$ = Total varians butir

$\sum \sigma_t^2$ = Varians total

Sesuai angka *Correlation* bisa dijabarkan :

1. Bila angka *Correlation* r hitung > r tabel angkanya positif, angka signifikansi < 0,05 hingga pernyataan setiap variable studi diasumsikan valid.
2. Bila angka *Correlation* r hitung < r tabel angkanya positif, angka signifikansi > 0,05 hingga pernyataan setiap variable studi diasumsikan tak valid.

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

3.7.3.1 Uji Normalitas

(Widana & Muliani, 2020) Pengujian normality guna melaksanakan tiap variable apa nilai dari data yang diestimasi sepadan bersama yang diciptakan berdistribusikan normal, mendekati normal ataupun tak sama sekali. Nilai residu berdistribusi normal memiliki pola distribusi berbentuk simetris dan lonceng (*bell shaped curve*) dengan mendeteksi dan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diaogonal grafik.

3.7.3.2 Uji Multikolinearitas

(Azizah et al., 2021) Pada multicollinearity tak diperkenankan terdapat korelasi yang sempurna ataupun variable bebas yang menciptakan persamaan itu. Pengujian multicollinearity tak berlangsung jika angka VIF < 10 serta angka *tolerance* < 0,10. Bila dimodel persamaan itu berlangsung semua multicollinearity tersebut maknanya sesama variable bebasnya berlangsung korelasi.

3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Suatu model bisa dianggap punya persoalan heteroscedasticity / ada varian variable di model yang tak terdapat kesepadanan. Pengujian heteroscedasticity bisa dilaksanakan mempergunakan *park gleyser* bersama mengkorelasikan nilai absolut residualnya bersama tiap variable independent. Capaian angka probability jika punya angka signifikansi > angka $\alpha 0,05$ serta tak terindikasikan heteroscedasticity.

3.7.4 Uji Pengaruh

3.7.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

(Indra, 2021) Multiple linear regression analysis dipergunakan mengetahui korelasi sebab akibat bersama menentukan Y serta guna menafsir angka yang berkorelasi bersama X memakai rumus statistik ataupun model matematis.

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

Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda

Sumber: (Triyanto et al., 2019)

Keterangan:

Y = Kepuasan Konsumen

A = Nilai Konstanta

B = Nilai Koef. Regresi

X1 = Variable Independent Pertama

X2 = Variable Independent Berganda

X3 = Variable Independent Ketiga

Xn = Variable Independent ke-n

3.7.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

R² memperlihatkan seberapa besar presentasi yang dipergunakan variable bebas. Angka R² kisarannya yakni nol serta satu. Rumus mencari R² yang ada di tabel ANOVA dibuat rumus yakni:

$$R^2 = \frac{\text{Sum of Squares Regression}}{\text{Sum of Squares Total}}$$

Rumus: 3.4 R²

Sumber: (Yanuari, 2019)

Diimplementasiannya guna penganalisisan, angka yang ada di R² ialah angka R² yang sudah sinkron (R² *adjusted*) yang dikalkulasi mempergunakan rumus:

$$R^{2\text{adjusted}} = 1 - (1 - R^2) \frac{n-1}{n-k}$$

Rumus: 3.5 R² Adjusted

Sumber: (Pravasanti, 2020)

3.7.5 Hipotesis

3.7.5.1 Uji t (Parsial)

Pengujian t dipergunakan guna mengukur model regresi variable bebas apa secara parsial berdampak secara signifikan pada variable terikat (Nanincova, 2019). Rumus pengujian hipotesis:

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

Rumus 3.1 Uji t

Sumber: (Dunakhri, 2019)

Keterangan:

t = Angka t_{hitung} yang berikutnya dikonsultasi bersama t_{tabel}

r = Korelasi parsial yang dijumpai

n = total Sampel

Kriteria diuji parsial yakni :

1. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta probability (angka signifikansi) $< 5\%$ (0,05) maknanya terdapat variable bebas secara parsial punya dampak yang signifikan pada variable terikat.
2. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ serta probability (angka signifikansi) $> 5\%$ (0,05) maknanya terdapat variable bebas secara parsial tak punya dampak yang signifikan pada variable terikat.

3.7.5.2 Uji f (Simultan)

Pengujian f dipergunakan saat mengukur guna meninjau apa variable bebas secara simultan secara signifikan pada variable terikat (Maryati & Husda, 2020).

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

Rumus 3.2 Uji f

Sumber: (Dunakhri, 2019)

Keterangan:

R = Koefisien determinasi

n = Total data ataupun kasus

k = Total independent variable

Kriteria pada uji bersamaan yakni :

1. Jikalau $F_{hitung} > F_{tabel}$ serta angka signifikansi $< 0,05$ hingga variable bebas secara bersamaan berdampak pada variable terikat.
2. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ serta angka signifikansi $> 0,05$ hingga variable bebas secara bersamaan tak berdampak pada variable terikat.



Universitas Putera Batam