

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT WHRILINDO
INDONESIA PERKASA**

SKRIPSI



Oleh:

Yumira Indah Sari

180910293

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

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT WHRILINDO
INDONESIA PERKASA**

SKRIPSI

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



Oleh:

Yumira Indah Sari

180910293

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Yumira Indah Sari
Npm : 180910293
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humanioraⁱⁱⁱ
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJAKARYAWAN PT WHRILINDO INDONESIA PERKASA”

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

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

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

Batam, 25 Januari 2023


Yumira Indah Sari

180910293

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT WHRILINDO
INDONESIA PERKASA**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat

Memperoleh gelar Sarjana

Oleh:

Yumira Indah Sari

180910293

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

Batam, 25 Januari 2023



David Humala Sitorus, S.E., M.M

Pembimbing



Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt whrilindo indonesia perkasa. Metode pengumpulan data melalui survei kuesioner dengan sampel 105 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dan Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Hasil penelitian didapatkan motivasi mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 5,381, sedangkan dalam t_{tabel} sebesar 2,460800122, yang artinya t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian disiplin mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 5,220, sedangkan dalam t_{tabel} sebesar 2,460800122, yang artinya t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , sehingga dapat disimpulkan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan dapat diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan $Sig\ 0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain variabel kualitas produk, kualitas pelayanan dan ekuitas merek secara bersamaan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan pelanggan dengan nilai R square adalah 0,248, artinya menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation and discipline on the performance of employees of PT Wrilindo Indonesia Perkasa. Methods of data collection through a questionnaire survey with a sample of 105 respondents. The analytical method used is multiple regression analysis and the type of research used in this study is a survey method. The results showed that motivation has a t_{count} of 5.381, whereas in t_{table} it is 2.460800122, which means that t_{count} is greater than t_{table} , so it can be concluded that motivation has a significant influence on employee performance. Discipline research results have a t_{count} of 5.220, whereas in t_{table} it is 2.460800122, which means that t_{count} is smaller than t_{table} , so it can be concluded that discipline has a significant effect on employee performance. While simultaneously it can be obtained the value of $f_{count} > f_{table}$ and $Sig\ 0.000 < 0.05$. Thus it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted or in other words the variables of product quality, service quality and brand equity simultaneously have a significant effect on customer satisfaction with an R square value of 0.248, which means that motivation and work discipline have a significant effect on employee performance.

Keywords: *motivation, work discipline, employee performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan kasih-Nya, sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini dengan baik sebagai syarat untuk tugas akhir kuliah pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari, bahwa skripsi ini belum sempurna dan tidak akan terwujud tanpa arahan pembimbing dan semua pihak. Oleh karena itu, kritik dan saran akan penulis terima. Karena itu, pada kesempatan ini penulis juga akan mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si., selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
4. Bapak David Humala Sitorus, S.E., selaku pembimbing skripsi yang telah mengarahkan saya dengan baik;
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah berbagi ilmu pengetahuan dengan penulis;
6. Orang tua, keluarga dan teman yang selalu berdoa dan memberi dukungan penuh kepada saya;
7. Teman-teman se-angkatan penulis yang selalu menyemangati hingga selesai skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan Bapak, Ibu dan rekan-rekan sekalian. Amin.

Batam, 25 Januari 2023


Yumira Indah Sari



Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	iii
HALAMAN SAMPUL	iii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
1.6.1 Manfaat teoritis	8
1.6.2 Manfaat praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Kajian Teori	9
2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja	9
2.1.1.2 Komponen – Komponen Motivasi Kerja	10
2.1.1.3 Indikator Motivasi Kerja	10
2.1.2 Disiplin Kerja	11
2.1.2.2 Jenis – Jenis Disiplin Kerja	12
2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja	13
2.1.3 Kinerja Karyawan	13
2.1.3.2 Pengukuran Kinerja Karyawan	14
2.1.3.3. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	15
2.1.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja	17
2.1.3.5 Indikator Kinerja Karyawan	17
2.4 Hipotesis penelitian	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.2 Sifat Penelitian	25
3.3 Lokasi dan Periode Penelitian	25
3.3.2 Periode Penelitian	26
3.4.1 Populasi	26
3.4.2 Sampel	26
3.4.3 Teknik Penentuan Besar Sampel	27
3.5 Sumber Data	27
3.6 Metode Pengumpulan Data	27
3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian	29
3.8 Metode Analisis Data	30
3.8.2 Uji Kualitas Data	30

3.8.2.1 Uji Validitas	31
3.8.2.2 Uji Realibilitas	32
3.8.3 Uji Asumsi Klasik	32
3.8.3.1 Uji Normalitas	32
3.8.3.2 Uji Multikolinearitas	32
3.8.3.3 Uji Heteroskedastistas	33
3.8.4 Uji Pengaruh.....	33
Rumus 3.2 Test multiple linear regression	33
3.8.4.2 Koefisien Determinasi (R^2).....	34
3.9 Uji Hipotesis.....	34
3.9.2 Uji F	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	36
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	36
4.2.2 Karakteristik Respondent Berdasar Usia.....	36
4.2.3 Karakteristik Respondent Berdasar Tingkatan Pendidikan	37
4.2.4 Karakteristik Respondent Berdasar Penghasilan	38
4.3 Deskripsi Jawaban Respondent	38
4.3.2 Variabel X2	40
4.4 Analisis Data	42
4.4.1.1 Hasil Uji Validitas.....	42
4.4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas	43
4.4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	44
4.4.2.2 Uji Multikolinearitas	46
4.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas	47
4.4.3 Hasil Uji Pengaruh	47
4.4.3.2 Koefisien Determinasi	49
4.5 Pengujian Hipotesis.....	49
4.5.2 Uji F	50
4.6 Pembahasan.....	51
4.6.2 Pengaruh Disiplin Pada Kinerja Karyawan PT Whirilindo Indonesia Perkasa Batam	52
4.6.3 Pengaruh Motivasi serta Disiplin Pada Kinerja Karyawan PT Whirilindo Indonesia Perkasa Batam	52
4.7 Implikasi Hasil Penelitian	53
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	54
5.2 Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN	
Pendukung penelitian	
Daftar riwayat hidup	
Surat izin penelitian	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	24
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Pada Histogram	48
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Pada Normal P-P Plot	49

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Struktur Organisasi	4
Tabel 1.2 Data Kehadiran Karyawan	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	26
Tabel 3.2 Instrumen Skala Likert.....	29
Tabel 3.3 Operasional Variabel.....	30
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	37
Tabel 4.2 Usia Responden.....	38
Tabel 4.3 Pendapatan Perbulan	39
Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir	39
Tabel 4.5 Persentase Indikator Variabel X1.....	40
Tabel 4.6 Persentase Indikator Variabel X2.....	42
Tabel 4.7 Persentase Indikator Variabel Y.....	43
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	45
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	47
Tabel 4.10 Hasil Kolmogorov Smirnov	50
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas	50
Tabel 4.12 Hasil Uji Heterokedastisitas	51
Tabel 4.13 Hasil Regresi Linear Berganda	52
Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinasi	54
Tabel 4.15 Hasil Uji T	54
Tabel 4.16 Hasil Uji F	56

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Uji Validitas Data	32
Rumus 3.2 Uji Analisis Regresi	34
Rumus 3.3 Uji T	35



Universitas Putera Batam

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring bersama perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka antara perseroan yang satu bersama lainnya hendak berkompetisi pada kualitas peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) ataupun kualitas produk yang dihasilkan utamanya antara perseroan yang menghasilkan produk yang bermacam. Kenaikan SDM ialah sebuah aktivitas ataupun proses yang dilaksanakan bersama pegawai serta manajer bersama tujuan mencari nilai tambah supaya perseroan mampu menghadapi tantangan kompetitif yang sangat ketat seperti saat ini, apalagi pasca Covid 19, yang sudah memporak porandakan ekonomi dunia diberbagai sector Selain itu peranan tenaga kerja suatu perusahaan sangat penting karena merupakan penggerak utama atas kelancaran usaha and kinerja perusahaan karena merupakan salah satu asset perusahaan yang harus di pelihara dan dijaga dengan jalan memenuhi kebutuhan dan keinginanya untuk menjaga agar karyawan tetap berkomitmen terhadap perusahaan, dan juga perusahaan berkomitmen memberikan dan berusaha senantiasa memenuhi kebutuhan karyawan dengan baik secara finansial maupun non finansial dan disertai berbagai macam fasilitas Setiap perusahaan menyadari bahwa sumber dayamanusia yang profesional, terpercaya, berkompeten dan tekun adalah kunci bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya (Isnaryanto & Burhanudin, 2020).

Dalam menjalankan sehari-hari pada perusahaan PT Whirilindo Indonesia yang bergerak menjual bahan bangunan, diperlukan karyawan yang memiliki motivasi dan disiplin yang tinggi. Perusahaan wajib mengobservasi transformasi perilaku customer ketika melaksanakan usaha supaya mampu mengantisipasi transformasi perilaku itu terhadap kemajuan globalisasi yang terjadi disaat ini (Robby & Sutiyanti, 2021).

Motivasi kerja merupakan salah faktor yang penting dalam menunjang kinerja karyawan dikarenakan dengan adanya dorongan ataupun semangat kerja mampu memunculkan partisipasi yang amat signifikan. Butuh diketahui perseroan memberi motivasi pada pegawai yang sifatnya baik disebabkan bila perseroan kurang memberi motivasi yang tinggi pada pegawainya hendak menjadikan kualitas produksi perseroan menurun (Ahmad Afandi; 2020). Pada motivasi ada pula beragam unsur yang mampu memberi semangat yang menjadikan kinerja pegawai makin baik, perihalnya layaknya pemberian penghargaan pada tiap pegawai yang berprestasi hendak mampu menaikkan semangat bekerja yang tinggi. Tujuan dari perseroan yakni bisa menaikkan penghasilan yang tinggi, bila pegawai tak punya semangat bekerja yang tinggi hingga perseroan hendak mendapat capaian yang amat tak efektif pula.

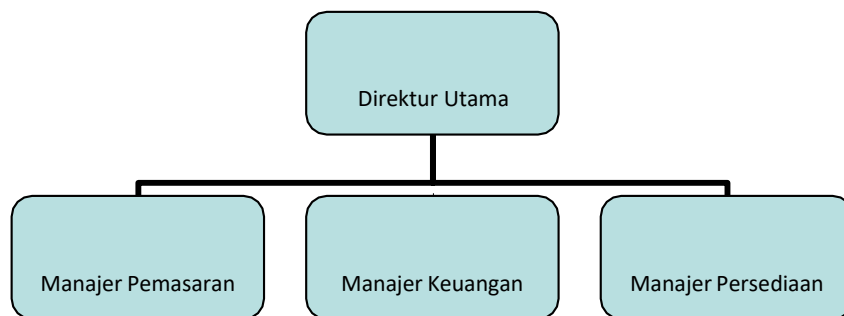
Berdasar pengamatan yang dijalankan, persoalan motivasi yang ada di studi ini yakni keterlambatan dalam pembayaran insentif yang harus dikeluarkan oleh perusahaan setiap minggu nya sering mengalami keterlambatan, hal ini menyebabkan karyawan menjadi tidak termotivasi dalam bekerja sehari-hari, dikarenakan motivasi dari luar dalam pemberian insentif kepada karyawannya

Ditambah lagi adanya aksi membedakan ini mampu ditinjau dari beda bonus yang diberi perseroan pada pegawai misalnya pegawai yang punya korelasi dekat bersama atasan serta total bonus yang diberi hendak beda bersama pegawai biasa yakni pegawai yang pekerjaan sepadan tetapi mendapat bonus lebih disebabkan pegawai itu lebih dekat bersama atasan perseroan itu perihal itu memunculkan kecemburuan antar pegawai. Disebabkan beda itu yang dilaksanakan atasan memunculkan persoalan baru untuk sesama pegawai. Perihal itu mengakibatkan pegawai biasa jadi kurang berkomunikasi bersama sesama pegawai yang dekat bersama atasannya, perihal itu menjadikan lingkungan bekerja kurang berlangsung baik sehingga output yang dihasilkan menjadi jauh berkurang setiap harinya

Selain itu faktor lain yang mempengaruhi kelancaran operasional perusahaan yaitu disiplin kerja. Disiplin merupakan kesadaran seseorang dalam mentaati semua peraturan yang tersedia. Persoalan itu ialah persoalan yang amat umum yang mampu berlangsung ditiap perseroan disebabkan tuntutan bekerja yang tinggi, kurangnya arahan serta motivasi dari atasan bisa menjadikan semangat bekerja pegawai kurang pula. Kadang atasan menuntut kedisiplinan yang tinggi mampu jadi pelajaran guna pegawainya, supaya bisa bersikap serta berperilaku yang baik. Perihal itu amat penting yang wajib diketahui tiap atasan

perseroan bila kedisiplinan berlangsung secara baik maka mampu memunculkan suasana kerja yang lebih kondusif serta bisa membantu perseroan guna menggapai performa serta tujuan perseroan (Winata, 2020).

Sesuai pengamatan yang dilaksanakan di PT Whrilindo Indonesia Perkasa terdapat masalah kedisiplinan yang dilakukan oleh karyawan yaitu dalam setiap bulannya terdapat karyawan yang terlambat dalam bekerja serta tak datang memberi pemberitahuan serta kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya misalnya ada beberapa karyawan didivisi lapangan yang kurang baik dalam melaksanakan pekerjaan yakni ketika jam pulang namun pekerjaan yang hendaknya mampu dituntaskan secara cepat namun belum tuntas.



Gambarl 1.1 Struktur Organisasi PT Whrilindo Indonesia Perkasa

Persoalan kedisiplinan pegawai itu mampu ditinjau pada tabel kedatangan karyawan PT Whrilindo Indonesia Perkasa dari bulan September 2021 – Agustus 2022:

Tabel 1.2 Data kehadiran karyawan PT Whrilindo Indonesia Perkasa

Bulan	Jumlah Hari Kerja Pegawai (dalam Hari)	Total Pegawai	Penjelasan			Keterlambatan (dalam Jam)
			Sakit	Ijin	Alfa	
September 2021	30	105 Orang	12	7	3	30
Oktober 2021	31		10	4	6	35
Nopember 2021	30		8	2	1	20
Desember 2021	31		11	9	8	40
Januari 2022	31		10	5	4	35
Februari 2021	30		15	5	7	30
Maret 2022	31		6	10	5	22
Apr 2022	30		9	4	2	15
Mei 2022	31		10	9	9	30
June 2022	31		15	6	5	27
July 2022	28		11	3	3	17
Agust 2022	31		14	2	10	36

Sumber : PT Whrilindo Indonesia Perkasa

Berdasar data di tabel 1.1 absensi pegawai PT Whrilindo Indonesia Perkasa yakni masih dijumpai pegawai kurang disiplin saat bekerja, baik berwujud waktu penuntasan bekerja, ataupun tingkatan kedisiplinan. tingkatan ketidakhadiran yakni di September serta Nopember 2021 punya tingkatan peningkatan keterlamabatan dari 30 jam jadi 35 jam serta tingkatan kehadiran yangpaling tinggi ada pada Agustus 2022 ada sebanyak 14 individu sakit serta 10 individu alfa efek yang berlangsung di perusahaan amat berdampak yakni saat konsumen memerlukan sesuatu tetapi menunggu lama disebabkan tanggapan yang amat lambat dari pegawai, serta disebabkan pula keadaan perseroan yang kini sepi konsumen, hingga menjadikan pegawai berinisiatif guna mencari pekerjaan lainnya. Tentu saja, jika perihal itu kontinu terjadi, maka akan merugikan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Whrilindo Indonesia Perkasa”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Sikap subjektif dari pemimpin perusahaan terhadap karyawan
2. Perbedaan pemerian nilai yang didapatkan karyawan.
3. Kurangna komunikasi antara pemimpin perusahaan terhadap karyawan.
4. Rendahnya disiplin karyawan yang terlihat dari tingkat absensi karyawan yang tinggi.

1.3 Batasan Masalah

Agar penulisan ini tidak menyimpang dari tujuan penulisan, maka perlu adanya batasan-batasan masalah antara lain sebagai berikut :

1. Variabel penelitian ini dari variable independent (X) yaitu Motivasi (X1), Disiplin (X2), dan Kinerja (X3).
2. Variabel Dependent penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).
3. Objek penelitian ini adalah PT Whrilindo Indonesia Perkasa.

1.4 Rumusan Masalah

Sesuai identifikasi masalah, rumusan masalah di studi ini adalah :

1. Apa motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan PT WhrilindoIndonesia Perkasa?
2. Apa disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT Whrilindo Indonesia Perkasa?
3. Apa motivasi serta disiplin kerja secara simultan berpengaruh pada kinerja karyawan PT Whrilindo Indonesia Perkasa?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasar perumusan persoalan, maka tujuan studi adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi pada kinerja karyawan PT Whrilindo Indonesia Perkasa.
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan PT Whrilindo Indonesia Perkasa.
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi serta disiplin kerja pada kinerja karyawan PT Whrilindo Indonesia Perkasa.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasar tujuan studi yang akan dicapai, hingga studi ini diharap punya kegunaan pada pendidikan baik dengan langsung ataupun tak langsung. Kegunaan studi ialah:

1.6.1 Manfaat teoritis

Secara teoritisnya capaian studi diharap bisa berguna yakni:

- a. Memberi saran serta memperluas daya pikir ilmiah, sistematis, metodologi serta pengalaman penulis saat membuat sebuah wacana beserta memperkaya ilmunya.
- b. Studi ini berguna selaku acuan guna perpustakaan akademik yang tertarik guna melaksanakan pengkajian dimasa mendatang.

1.6.2 Manfaat praktis

Secara praktisnya studi ini bisa berguna yakni :

- a. Bagi perseroan
Studi yang dilaksanakan ini diharap mampu memberi kontribusi pikiran selaku bahan pembanding tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan PT Whrilindo Indonesia Perkasa.
- b. Bagi Universitas Putera Batam
Capaian studi ini diharap mampu jadi materi penimbang acuan serta berkas akademik yang bermanfaat guna jadi referensi di civitas akademik serta asal acuan guna peneliti berikutnya.



Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Motivasi Kerja

2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah proses menggerakkan manusia dan memberikan motivasi artinya proses untuk menggerakkan orang lain agar melakukan sesuatu sebagaimana yang diharapkan oleh penggerakannya atau yang mengarahkannya (Isnaryanto & Burhanudin, 2020). Pengertian motivasi menurut (Leuhery & Sijabat, 2020), adalah pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Menurut (Winata, 2020) “Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Menurut (Rumengan, 2017) “Motivasi merupakan proses kegiatan serta nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan”.

Mampu dikonklusikan motivasi merupakan kegiatan yang menghadirkan sebuah semangat dan dorongan kerja yang bermaksud guna tergapainya sebuah tujuan kerja yang dikehendaki.

2.1.1.2 Komponen – Komponen Motivasi Kerja

Berikut adalah beberapa bagian atas motivasi kerja (Petrus & Wangdra, 2020), yakni:

a. Energi

Ialah korelasi sebab akibat dari terdapatnya kemampuan usaha serta perilaku individu

b. Arah

Ialah perilaku berarah yang diciptakan sebab terdapatnya pendorongan terhadap keperluan akan sesuatu, misalnya individu butuh uang, maka hendak tercipta beragam tindakan ataupun perbuatan yang mengarah guna mendapat uang.

c. Pemeliharaan

Ialah konsistensi dari sebuah perilaku yang diciptakan bersama tujuan menjaga pada lingkungan lokasi individu bekerja

2.1.1.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Sri & Heryenzus, 2020), motivasi terdiri dari sejumlah indikator yaitu:

1. Kebutuhan fisik (Physical need)

Merupakan kebutuhan akan keperluan dikehidupan sehari-hari

2. Keperluan aman (Safety need)

ialah Kebutuhan akan rasa keamanan

3. Keperluan relasi sosial (Sosial need)

Merupakan kebutuhan terhadap korelasi antar sesama manusia

4. Keperluan egoistik (Esteem need)

Ialah keperluan terhadap kebebasan guna melaksanakan sesuatu pekerjaan dengan puas.

5. Kebutuhan pengaktualisasian diri (Self-Actualization need)

Ialah kemauan individu yang berkeinginan ataupun mampu melaksanakan sebuah pekerjaan.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Sutrisno (2019:86) berpendapat disiplin suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan pada saat menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari-hari untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Menurut (Tri and Ramlawati, 2020) menjabarkan disiplin ialah sikap kemauan serta kerelaan individu guna mematuhi serta menaati norma aturan yang berlaku disekelilingnya. Disiplin sesuai sumber kata *discipline* yang maknanya tertib, taat, mengontrol perilaku, penguasaan diri, pengendalian diri, latihan membentuk, meluruskan ataupun menyempurnakan sesuatu, selaku daya mental ataupun karakter moral, hukum yang diberi guna melatih ataupun membenahi, golongan ataupun sistem aturan guna perilaku (Trio Saputra, 2019).

Disiplin ialah ketetapan serta sikap yang dibutuhkan untuk melakukan serta

menuntaskan tugas yang diemban, hingga memberi untung guna perseroan (Herman Amelia, 2021). Menurut (Ulfa & Surenda, 2021): “Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis”.

Dapat disimpulkan disiplin merupakan, sebuah perilaku individu yang memperlihatkan sikap ataupun kepribadian dikehidupannya yang bermaksud guna menciptakan perluasan diri individu.

2.1.2.2 Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Macam disiplin bekerja ((Petrus & Wangdra, 2020), ialah disiplin:

1. Preventif

Yakni prosedur penangkalan terhadap terdapatnya penyelewengan yang berlangsung sebab pegawai yang tak taat kepada panduan serta kriteria tertentu yang sudah ditentukan dengan sadar tiada pemaksaan untuk terbuatnya pendorongan serta menciptakan kedisiplinan di diri pekerja pada pekerjaan.

2. Korektif

Ialah prosedur penangkalan terhadap terdapatnya penyelewengan yang sudah berlangsung hingga tak berlangsung kembali dimasa depan.

3. Progresif

Ialah prosedur guna meminimalkan kerugian disebabkan penyelewengan yang berulang bersama memberi sanksi yang lebih kritis.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Sri & Heryenzus, 2020) beragumen bila disiplin bekerja mencakup 4 parameter, ialah

1. Taat kepada peraturan waktu
Misalnya jam istirahat, pulang, beserta masuknya.
2. Taat kepada peraturan perseroan
Contohnya ketaatan perihal perilaku, sopan santun, beserta cara pakaiannya,
3. Patuh kepada peraturan berperilaku diperseroan
Misalnya kesesuaian kerjaan bersama kemampuan, beserta berperilaku.
4. Taat kepada peraturan lainnya yang tak diperkenankan sepanjang diorganisasi
misalnya norma yang berlaku.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian kinerja

Menurut (Puspita & Widodo, 2020) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab ang diberikan kepadanya. Menurut (Farisi, Irawati, dan Fahmi, 2020) mengemukakan bahwa kinerja ialah penggapaian capaian pekerjaan pegawai berdasar kualitas ataupun kuantitas selaku prestasi bekerja di periode waktu tertentu diselaraskan bersama tugas serta tanggung jawab. Tiap perusahaan ataupun instansi kerap mengharap pegawai yang berprestasi hendak memberi partisipasi yang maksimal guna perseroan serta mampu menaikkan kinerja. Kinerja ialah kuantitas serta kualitas capaian pekerjaan orang ataupun

golongan diorganisasi guna melakukan tugas pokok serta kegunaan yang berpijakan kepada norma, standar operasional prosedur, kriteria serta ukuran yang sudah ditentukan ataupun yang berlaku di organisasi (Ni Kadek Trisna Dewi dan Made Yuni Darmita, 2020).

Menurut (Muhamat Ekhsan, 2019) bahwa kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja adalah suatu yang secara actual orangkerjakan dan dapat diobservasi

Dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja yakni terdapatnya kesepakatan antara atasan serta pegawai yang bermaksud guna mendapat maksud bersama.

2.1.3.2 Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut (Syafitri & Wasiman, 2020) Pengukuran kinerja karyawan ialah:

1. Total pekerjaan Memperlihatkan seberapa banyaknya penuntasan tugas yang diciptakan individu ataupun banyaknya individu selaku persyaratan khusus dari basis kerja perseroan. Total pekerja yang dibutuhkan mampu ditinjau berdasar syarat pekerjaan ataupun tiap pegawai mampu bekerja kepada berapa banyak tugas sehari.
2. Kualitas pekerjaan Seluruh karyawan wajib mampu mengikuti kriteria penuntasan kerja supaya bisa melaksanakan pekerjaan bersama kualifikasi yang dikehendaki perseroan.
3. Ketepatan waktu 24 Waktu penuntasan pekerjaan lazimnya beda. Sebuah

tugas pastinya mempunyai pula tenggat waktu yang wajib dituntaskan.

4. Kedatangan Pekerjaan tertentu mempunyai absensi kedatangan yang wajib dipatuhi ketika menuntaskan pekerjaan berdasar dengan masa jam yang ditentukan.
5. Daya Kerja Sama Sejumlah orang tak bisa menggarap tuga tepat waktu. Hingga perlu terdapatnya individu lainnya yang membantu hingga pekerjaan itu mampu tuntas tepat diwaktunya.

2.1.3.3. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Beberapa faktor yang berdampak guna menaikkan kinerjakaryawan berdasar (Riantiana, 2020) yakni:

1. **Kekuasaan serta keahlian**

Kekuatan yang dipunya individu sepanjang dapat bekerja. Bila makin kerap individu melaksanakan pekerjaan maka hendak terbiasa bersama pekerjaan itu hingga menciptakan produk yang berkualitas.

2. **Wawasan ataupun pengetahuan**

Pengetahuan individu mengenai macam pekerjaan apa sajakah yang wajib dilaksanakan hingga punya keahlian bekerja yang baik.

3. **Perencanaan Pekerjaan**

Ialah perencanaan bekerja yang bisa memberi kelancaran langkah bekerja guna tergapainya tujuan organisasi. Maka sebuah pekerjaan dianggap baik bila punya perencanaan bekerja yang baik hingga bisa memudahkan langkah bekerja dengan tepat.

4. Watak

Tiap individu pastinya punya karakter ataupun perilaku yang beda antara satu bersama yang lain.

5. Semangat Kerja

Motivasi guna bekerja didalam serta diluar diri sendiri hingga pekerjaantak dirasa kelebihan beban.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan ialah daya orang di organisasi guna mengontrol serta menginstruksi anggota guna melaksanakan tugas serta tanggung jawab mereka selaras pengarahan atasan.

7. Sikap Atasan

Ialah perilaku atasan saat berurusan ataupun mengontrol pegawainya disebuahorganisasi.

8. Budaya Perseroan

Standar bekerja yang berlaku guna organisasi serta wajib menimbang beserta bisa diterimakan seluruh anggota organisasi.

9. Kepuasan Kerja

Ialah keadaan yang menggembirakan yang timbul dari sudut pandang individu mengenai pekerjaan yang mereka jalankan serta pengalaman berkaitan ketika bekerja

10.Lokasi bekerja.

Semuanya yang terdapat disekeliling pegawai guna mendukung kelancaranproses kerja.

11.Loyalitas

Individu wajib bisa guna setia serta kontinu bekerja beserta tetap bertahan di perusahaan.

12.Disiplin Kerja

Upaya karyawan untuk mematuhi aturan pekerjaan seperti jam keluar masukdari area perusahaan selalu tepat waktu

2.1.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Berdasar (Riantiana, 2020) manfaat penilaian kinerja oleh managementyakni:

1. Melakukan prosedur produksi bersama cara efisien serta efektif beserta memberimotivasi dengan optimal pada anggota organisasi.
2. Guna mempermudah menciptakan ketetapan.
3. Pengidentifikasian pelatihan pegawai serta keperluan pengembangan guna memberi kriteria seleksi serta pengevaluasian penilaian kerja.
4. Menaikkan feedback serta komunikasi antara pimpinan serta bawahan.
5. Menyiapkan saluran pendistribusian penghargaan.

2.1.3.5 Indikator Kinerja Karyawan

Berdasar (Angela, 2020) adanya lima ariable untuk mengukurkinerja karyawan secara individual ialah

1. Kualitas

Kualitas bekerja diukurinya dari persepsinya karyawan kepada kualitas kerjaan yang dibuat serta kesempurnaan tugas kepada ketrampilan beserta

dayanya pegawai.

2. Kuantitas

Ialah jumlahnya yang dibuat diungkap diistilah misalnya jumlah unit serta total siklus aktivitasnya yang diselesai.

3. Ketepatan waktu

Ialah tingkatan kegiatan dituntaskan awalnya waktu yang dinyatakan, dilihtanya dari sudut berkoordinasi bersamaan pencapaian keluarannya serta mengoptimalkan waktuyang tersedia guna kegiatan lainnya.

3 Efektivitas

Ialah tingkatan pemanfaatan sumber daya organisasi (daya, uang, teknologi, material baku) dioptimalkan bersamaan bersama tujuan meningkatkan penggapaian dari setiap unit pada pemakaian sumber daya.

4 Kemandirian

Ialah tingkatan karyawan yang nantinya akan mampu menjalankan fungsi bekerjanya

5 Komitmen bekerja.

Ialah sesuatu tingkatan ialah karyawan mempunyai komitmen bekerja bersamaan instansi beserta tanggungjawab karyawan untuk kantor.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Studi dan Tahun Studi	Judul Penelitian	Variable	Pencapaian
1	Mauli Siagian (2020) Sinta 5	Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sat Nusapersada Tbk Batam	Disiplin kerja (X1) Budaya organisasi (X2) Kompetensi (X3) Motivasi(X4)	Disiplin bekerja berdampak signifikan pada motivasi bekerja. Budaya organisasi berdampak signifikan pada motivasi kerja. Kompetensi berdampak signifikan pada motivasi kerja. Disiplin kerja berdampak signifikan pada kinerja pegawai. Budaya organisasi berdampak signifikan pada kinerja pegawai. Kompetensi berdampak signifikan pada kinerja. Motivasi bekerja berdampak signifikan pada kinerja pegawai.
2	Angraini (2019) Google Scholar	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Kantor Pos Cabang Kebayoran Lama-Jakarta	Motivasi(X1) Disiplin(X2)	M Persamaan regresi linier berganda ialah $Y = 8,266 + 0,243X1 + 0,740X2 + E$. Variable independent (motivasi beserta disiplin bekerja) dengan persamaan berdampak signifikan kepada variable dependen (kinerja anggota). Sedang motivasi parsial berpengaruh terhadap kinerja serta variable disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Konklusinya yakni motivasi beserta disiplin berefek signifikan kepada kinerja serta punya korelasi positif pada Management Perpajakan serta Pemulihan Area Muaro Jambi

3	Abdul (2020) Sinta 5	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Kantor Pos Cabang Kebayoran Lama-Jakarta	Motivasi(X1) Disiplin(X2)	Capaian studi motivasi berdampak signifikan pada kinerja pegawai sejumlah 46,2%, pengujian hipotesis didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ ataupun $(6,422 > 2,011)$. Disiplin kerja berdampak signifikan pada kinerja pegawai sebesar 38,0%, pengujian hipotesis didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ ataupun $(5,419 > 2,011)$. Motivasi serta disiplin kerja dengan bersamaan berdampak signifikan pada kinerja pegawai sebesar 54,2%, pengujian hipotesis didapat $F_{hitung} > F_{tabel}$ ataupun $(27,756 > 2,800)$.
4	Putri & Hijriyanto mi (2019) Sinta 5	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Rocky Plaza Hotel Padang	Motivasi(X1) Disiplin(X2)	Capaian studi memperlihatkan: 1).1.Motivasi Kerja karyawan ada digolongan baik (74.07%). 2) Disiplin Bekerja Pegawai ada digolongan amat baik (59.26%). 3) Angka R Square 0.155.dengannilai signifikan 0.003 yang maknanya ada dampak yang signifikan antara motivasi bekerja pada disiplin bekerja.1.jumlahnya 15.5% sedang kelebihannya 84.5% dipengaruhi variable lainnya.

5	I Made Windu Windika & Nengah Aristana (2020) Sinta 5	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel	Motivasi(X1) Disiplin(X2)	<p>Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai di Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak, perihal itu dapat dilihat pada koefisien tandanya positif b_{2X2}. Besarannya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak sebesar 43,6% dan kelebihannya sebesar 56,4% dipengaruhi oleh</p> <p>variable lainnya yang tak dikaji dalam penelitian ini. Variable independent yang memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan adalah variable Disiplin Kerja (X2) yaitu sebesar 0,285 sedang</p> <p>variable Motivasi (X1) jumlahnya 0,246.</p>
6	Novita Ernawati (2020) Sinta 5	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Pesonna Pekalongan	Motivasi(X1) Disiplin(X2)	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi (X1) mempunyai dampak yang positif pada kinerja karyawan, Disiplin Kerja (X2) punya dampak positif pada kinerja karyawan. Berdasar pengujian F, Motivasi beserta Disiplin Bekerja berefek dengan bersamaan serta signifikan kepada Kinerja Pegawai di Hotel Pesonna Pekalongan. Berdasar pengujian Regresi linier Berganda, dari kedua nilai koefisien regresi</p> <p>variable nt (Motivasi serta</p>

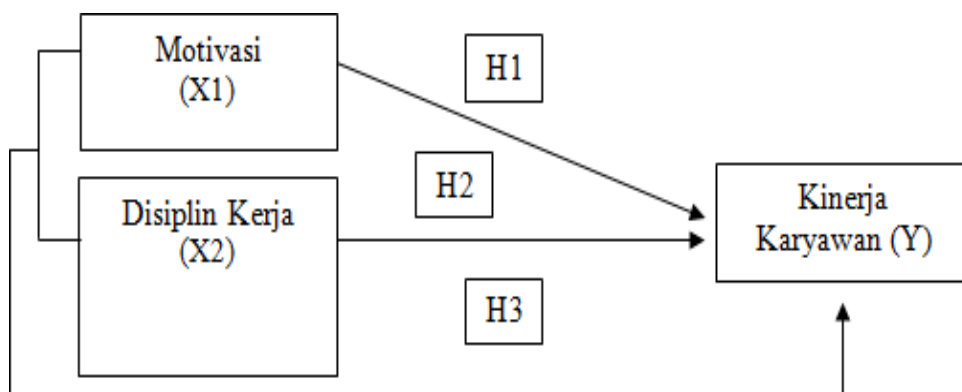
				Disiplin Kerja) yang paling berdampak pada variable dependent (kinerja karyawan) ialah Disiplin Kerja yakni jumlahnya 0,467
7	Mohamad Duddy (2020) Sinta 5	Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT. Panca Usaha Lestari in Jakarta	Discipline(X1) Motivation (X2)	The results of this study have a significant effect on discipline employee performance by 47.1%, hypothesis testing obtained significance 0,000 <0.05.0).
8	Suhardi (2021) Sinta 5	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indoprof D Penyet Di Kota Batam	Kompensasi(X1) Disiplin (X2)	Kompensasi Dan Disiplin berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. IndoprofD Penyet Di Kota Batam. Berdasar pengujian Regresi linier Berganda, dari kedua angka koefisien regresi (Kompensasi serta Disiplin Kerja) yang paling berdampak pada variable dependent (kinerja karyawan) ialah variable Disiplin Kerja yakni jumlahnya 0,568
9	Antik Putri Utami (2022) Sinta 5	Analisis Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Finishing Pada Perusahaan PT Hanil Indonesia Boyolali	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin(X3)	Sesuai capaian pengkalkulasian mampu dikonklusikan model yang dipakai variable bebasnya yang di studi ini menggunakan variable kepemimpinan, motivasi serta disiplin kerja memberi sumbangan positif yakni sejumlah 69 % pada variable terikat, sedang kelebihannya jumlahnya 31% dipengaruhi faktor lainnya di luar variable yang dikaji, seperti pengalaman kerja serta pemberian insentif ataupun faktor yang lain
10	(Novi Octaviani(2021) Sinta 5	Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sahabat	Disiplin Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2)	Berdasarkan capaian pengujian regresi berganda menggunakan pengujian t memperlihatkan angka

		Unggul Internasional Kabupaten Semarang		sig. 0,044 < 0,05mknanya Kepuasan Kerja berdampak signifikan pada Kinerja Karyawan. Studi ini mendukung studi sebelumnya yang dilaksanakan Ery Teguh Prasetyo, Puspa Marlina (2019) capaian studinya yakni Kepuasan Kerja berdampak positif dan signifian pada Kinerja Karyawan. Capaian ini menjabarkan pegawai menimbang kepuasan saat bekerja guna mendapat capaian yang maksimal.
--	--	--	--	---

Sumber: data diolah

2.2 Kerangka pemikiran

Kerangka berpikir merupakan gambaran semuanya dari variable yang tengah dikaji guna mendapat tujuan yang diharap sebuah perseroan. Berdasar latarbelakang persoalan serta kajian teori yang dijabarkan, maka diciptakan suatu kerangka berpikir selaku penggambaran. Pada studi ini ialah pengaruh motivasi serta disiplin pada kinerja karyawan (Sri & Heryenzus, 2020).



Gambar: 2.1 kerangka berpikir

2.4 Hipotesis penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, maka ditetapkan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1: Diduga Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Whrilindo Indonesia Perkasa Di Kota Batam ?

H2: Diduga Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT WhrilindoIndonesia Perkasa Di Kota Batam?

H3: Diduga Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja KaryawanPT Whrilindo Indonesia Perkasa Di Kota Batam?



Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuisioner yang disebarakan kepada responden sebagai alat pengumpul data yang utama (Mauli Siagian 2020). Penelitian ini difokuskan untuk meneliti variabel dalam bidang manajemen sumber daya alam khususnya tentang motivasi, dan disiplin. Sesuai dengan sifatnya, hingga diketahui penelitian ini menggunakan metode penelitian *explanatory research*, yang ialah macam metode penelitian yang mengkaji korelasi antar variable studi serta lalu mengujikan hipotesis. Studi ini dibuat dengan sistematis dari informasi yang berasal dari obyek penelitian yaitu pegawai di PT Whrilindo Indonesia Perkasa

3.2 Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat pereplikasian yaitu guna mengujikan variable yang satu bersama variable lain bersama dibasiskan teori di studi yang sudah tersedia terdahulu sesuai yang tertampil di tabel studi terdahulu.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian serta memperoleh data-data yang dibutuhkan oleh peneliti. Lokasi penelitian

beradadi PT Whrilindo Indonesia Perkasa, Kec. Batu Aji, Kota Batam, Kepulauan Riau 29425

3.3.2 Periode Penelitian

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

Nama Kegiatan	Periode					
	SEPT	OKT	NOP	DES	JAN	FEB
Tetapkan judul						
Pembimbingan skripsi						
Rumusan studi						
Studi pustaka						
Metodologi studi						
Perancangan kuesioner						
Pendistribusian kuesioner						
Penghimpunan data						
Pembuatan pelaporan akhir						
Sidang skripsi						

Sumber: peneliti

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah total semua obyek yang akan dikaji, yang lalu digunakan selaku basis untuk menetapkan konklusi studi (Sri & Heryenzus, 2020). Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan PT Whrilindo Indonesia Perkasa berjumlah 105 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018: 215) sampel punya makna yang terdapat di populasiataupun bisa dikatakan komponen dari populasi atau keseluruhan. Maksud terdapatnya populasi yakni guna capaian kesimpulan umum mengenai populasi bersama berdasar capaian studi, seluruh populasi merupakan sampel dalam penelitian ini.

3.4.3 Teknik Penentuan Besar Sampel

Penelitian ini ialah penelitian kuantitatif menggunakan teknik sample tak acak (*nonprobability sampling*) dengan besar sampel sejumlah 105 individu.

3.4. Teknik Sampling

Disebabkan relatif kecil total populasi yang tersedia hingga dipergunakan teknik sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan selaku sampel penelitian

3.5 Sumber Data

Asal data berdasar cara perolehan antara lain:

1. Data primer

Ialah data yang diperoleh langsung dari asal asli langsung ditempat studi. Pada penelitian ini data primer didapatnya dari capaian isian kuesioner respondent ialah karyawan PT Whrilindo Indonesia Perkasa.

2. Data sekunder

Peneliti memperoleh data sekunder yang belum serta telah diolah individu lainnya. Pelaporan data dari asal yang sudah ada dipergunakan data sekunder di studi ini.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Penghimpunan data dalam penelitian ini mempergunakan metode 3P ialah, Person (respondent, narasumber), Paper (buku, artikel, jurnal), serta Place (pengobservasian ditempat studi).

1. *Person*

Cara yang digunakan penulis dalam memperoleh data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk dijawab dan akan dijadikan sumber data primer. Respon dari pernyataan ini diberikan skor yang mengacu pada skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial. dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan pemberian skor. Berikut tabel skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini.

Tabel 3.2 Skala Likert	
Pernyataan	Bobot/Nilai
Sangat Tak Setuju (STS)	1
Tak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5
Sumber: (Hermawan, 2018)	

2. *Paper*

Cara yang dipergunakan guna mendapat info yakni lewat acuan buku serta dibantu asal lainnya misalnya jurnal serta kepustakaan lainnya yang berkaitan dengan studi guna maksud penghimpunan data.

3. *Place*

Cara yang dipergunakan guna mendapat data yakni lewat mengamati ditempat studi ataupun bila mungkin bisa dilaksanakan lewat wawancara.

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variable merupakan sebuah obyek yang punya nilai beserta bisa diukur yang ditentukan guna didalam, dikaji, serta hendak dikonklusikan beserta selaku standarisasi dari suatu studi. Variable digunakan untuk mempermudah pengertian pada persoalan yang hendak dikaji beserta guna mengujikan anggapan yang sudah diciptakan terdahulu (Hardani : 2020).

Pada studi ini, digunakan 2 macam variable yang ditinjau dari saling berhubungan antar variable ialah variable dependent dan variable independen. Variabel independen ialah variable yang memberi dampak atau menjadikan sebab dari terdapatnya perubahan dari variable dependen. Sedangkan variable dependent ialah variabel yang diberi dampak atau yang menjadi akibat terhadap terdapatnya variabel bebas. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan jadi variable pengikatnya yang mengikat variabel independent yakni motivasi serta disiplin.

Sedang parameter ialah nilai dari variable yang hendak dikaji yang dipergunakan guna menilai kondisi, mengukur sebuah perihal ataupun nilai transformasi yang berlangsung disuatu studi. Rincinya, indikator divariable riset ini bisa ditampilkan di tabel ini:

Tabel 3.3 Operasional Variabel

Variable	Pengertian	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Capaian bekerja yakni terdapatnya kesepakatan atasan serta pegawai yang bermaksud guna mendapat maksud bersama.	Kualitas (mutu) Kuantitas (total) Ketepatan waktu Efektivitas Kemandirian	Likert

Motivasi (X1)	Aktivitas yang menghadirkan suatu semangat dan pendorongan bekerja yang bermaksud guna tergapainya sebuah tujuan bekerja yang dikehendaki.	Keperluan fisik Keperluan perasaan aman Keperluan social Keperluan terhadap penghargaan Keperluan pengaktualisasian diri	Likert
Disiplin (X2)	Sebuah perilaku individu yang memperlihatkan sikap ataupun kepribadian dikehidupan sehari-hari yang bermaksud guna menciptakan pengembangan diri individu.	Taat kepada peraturan waktu Taat kepada aturan perseroan Taat kepada peraturan perilaku perusahaan Taat pada aturan yang ada dalam organisasi	Likert

Sumber: data diolah

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis deskriptif

Dianalisa data dilakukan klasifikasi data berdasar variable serta ragam respondent, mentabulasi data terhadap variable asalnya semua respondent, mempersiapkan data stiap variable yang dikaji. Analisa data yang terbuat secara sistematis ini mampu dikonklusikan jadi penjelasan yang bermanfaat guna individu lainnya. Pada penelitian ini teknik analisa yang digunakan yakni analisa deskriptif dan kuantitatif. Analisa deskriptif digunakan untuk menguraikan dengan rinci capaian penemuan data yang diolahkan. Peneliti mengolahkan data mempergunakan program SPSS versi 25 guna kuesioner yang didistribusikan.

3.8.2 Uji Kualitas Data

Pengujian yang amat dibutuhkan di suatu studi yakni pengujian kualitas data supaya mampu diukurkan berapakah validnya data itu bisa dipergunakan. Sebelum

diteruskan ke tahapan pengujian lainnya, data butuh diujikan validitynya serta keandalan data dulu.

3.8.2.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dilaksanakan lewat mengecek nilai r hitung bersamaan r tabel guna mendapat *degree of freedom* (df) = $n - 2$ hal itu yakni jumlah sampel. Selepas tersebut dibandingkanlah *Correlated item – Total Corelation* pada pencapaian pengkalkulasian r tabel. Valid punya tujuan instrument yang dipergunakan di studi ini dapat mengukur apakah yang rencananya diukur. Besarannya pengkorelasian koef. korelasi *pearson produt moment* bisa diperoleh mempergunakan rumus *Pearson Product Moment*:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \quad \text{Rumus 3.1 Validity Test}$$

Dimana:

r_{xy} = Koef. Korelasi

$\sum XY$ = Jumlah Perkalian Variabelnya x serta y

$\sum X$ = Jumlah Nilai Variabelnya x

$\sum Y$ = Jumlah Nilai Variabelnya y

$\sum X^2$ = Jumlah Pemangkatan dari Nilai Variabelnya x

$\sum Y^2$ = Jumlah Pemangkatan dari Nilai Variabelnya y

n = Banyak Sampel

Penstandaran test divalidity ini jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, hingga dianggap valid ataupun instrumen dianggap tepat mengukurkan variable yang diuji, serta jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dianggap tak valid bermakna didropkan.

3.8.2.2 Uji Realibilitas

Pengujian Reliability digunakan mengevaluasikan sejauh apakah suatu akibatnya pengukuran cukup sinkron sesuai ataupun permanent jika pengukurnya repetisinya 2 kali ataupun lebih. Reliability bermaksudkan pula indek yang menampilkan sejauh manakah inderapengukurnya mampu menunjukkan hendak dipercayai ataupun tidak.

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Test dijalankan untuk melihat ikatan atau kedekatan antar variableX (variable independen) pada variabel Y (variabel dependen).

3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji ini dilaksanakan bersama maksud untuk meninjau apa disuatu untuk model regresi, angka sisa regresi terdistribusikan normal ataupun tak normal. Bila pendistribusian asal nilai residual itu tak mampu diasumsikan berdistribusikan normal, maka dianggap ada penghambat pada estimasi normalitas. Testini secara praktis dilaksanakan lewat dibuatnya grafik *normal probability plot*.

3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dibutuhkan guna meninjau dampak tidaknya independent variable yang punya kemiripan antar independent variable terhadap

sebuah model (Hardani, 2020). Uji pada ada tidak multicollinearity dijalankan menggunakan metode VIF beserta *Tolerance*. Standarisasi yang dipergunakan di pengujian metode VIF ini ialah $VIF < 10$, Maka dinamai tak menghadapi multicollinearity diindependen variabelnya. Bilamana *tolerance* $> 0,1$, maka tak terdapatnya multicollinearity.

3.8.3.3 Uji Heteroskedastitas

Pengujian heteroscedasticity untuk melihatkan berlangsungnya disparitas *variance residual* sebuah periode amatan ke periode observasi lain (Hardani: 2020). Test ini bisa dilihatkan asal grafik *scatterplot* angkanya estimasi dependen variable yang menggunakan residualnya. Basisnya membuat pola tertentu atau rapi maknanya ialah mengidentifikasi telah berlangsungnya heteroscedasticity. Kebalikannya makna plot yang tak berlangsung heteroskedastisitas yakni ketika titik yang ada meluas diatas serta dibawah angka 0 ataupun sumbu Y.

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengujikan kevalidan suatu hipotesis, diriset lazimnya dipergunakan analisa regression. Persamaan yang umumnya dipergunakan *multiple linear regression analysis* ialah:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2$$

Rumus 3.2 Test multiple linear regression

Yakni:

a = Konstanta

X1 = Motivasi

X2 = Disiplin

B = Koef. Regression

3.8.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Sesuai Wibowo dalam (Hardani: 2020). Menjabarkan analisis ini dipergunakan pada korelasinya guna meninjau jumlah prosentasi pemberian dampak independent variable dimodel regresi secara bersamaan memberi dampak pada dependent variable. R^2 test ini dipergunakan melihatkan dayanya independen variable untuk mengurai dependen variabelnya. Angka R^2 punya *range* antara 0 sampai 1. R^2 dikalkulasikan mempergunakan cara mengali R^2 bersama 100% ($R^2 \times 100\%$) (Hardani : 2020).

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji T

Uji koef. regresi parsial ini dilaksanakan untuk melihatkan seberapa jauhkah dampak sebuah independen variabel (X_i) secara individu kepada ragam dependent variabel (Y) (Hardani : 2020)

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

Rumus 3.3 t Test

Dimana

T_{hitung} = Angka test t dikonsultasi bersama

$T_{\text{tabel } r}$ = Korelasi pasrial

r^2 = Koefisiendeterminasi

n = Jumlah sample

Basisnya penetapan ketetapan uji (Hardani, 2020). yakni:

1. Bilamana $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak beserta H_a diterima
2. Bilamana $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima beserta H_a ditolak

3.9.2 Uji F

Pengujian hipotesis dengan F test basis menciptakan jawaban apa semua independent variabel yang diikutkan ke model mempunyai dampak bersama kepada dependent variable (Hardani, 2020).



Universitas Putera Batam