

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT GARUDA ELECTRIC POWER**

SKRIPSI



**Oleh
Citra Prastika Arum Sitoresmi
180910261**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2022**

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT GARUDA ELECTRIC POWER**

SKRIPSI

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



**Oleh
Citra Prastika Arum Sitoresmi
180910261**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2022**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawa ini saya:

Nama : Citra Prastika Arum Sitoresmi
NPM : 180910261
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Garuda Electric Power” adalah hasil karya dari 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 didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila pernyataan di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar sarjana 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, 22 Juli 2022

Yang membuat pernyataan



Citra Prastika Arum Sitoresmi

180910261

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT GARUDA ELECTRIC POWER**

SKRIPSI

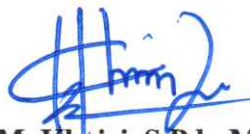
**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar sarjana**

Oleh

**Citra Prastika Arum Sitoresmi
180910261**

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

Batam, 22 Juli 2022



M. Khoiri, S.Pd., M.Pd

Pembimbing



Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis ada atau tidaknya pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Garuda Electric Power yang bergerak dibidang kontraktor. Fenomena tingkat kinerja karyawan di PT Garuda Electric Power, menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum maksimal. Penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu variabel disiplin, dan variabel motivasi kerja dan menggunakan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Metode teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner yang menggunakan metode *saturation sampling*, yang dimana populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Garuda Electric Power dengan populasi sebanyak 105 orang. Penelitian ini menggunakan metode teknik analisis data seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan juga variabel disiplin dan motivasi kerja sama-sama secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Garuda Electric Power. Variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 45,7% terhadap kinerja karyawan. Sisanya sebesar 54,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang berasal dari luar penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the presence or absence of the influence of discipline and work motivation on the performance of employees at PT Garuda Electric Power which is engaged in contracting. The phenomenon of employee performance levels at PT Garuda Electric Power, shows that employee performance has not been maximized. This study used two independent variables, namely the discipline variable, and the work motivation variable and used one dependent variable, namely employee performance. The data collection technique method used in this study was the distribution of questionnaires using the saturation sampling method, where the population and samples used in this study were all employees working at PT Garuda Electric Power with a population of 105 people. This research uses data analysis techniques such as validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination test, and hypothesis test. The results of this study show that disciplinary variables have a positive and significant influence on employee performance, work motivation variables have a positive and significant influence on employee performance, and also disciplinary variables and work motivation together simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT Garuda Electric Power. The variables contained in this study had an influence of 45.7% on employee performance. The remaining 54.3% was influenced by other variables that came from outside this study.

Keywords: *Discipline, Work Motivation, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S. Kom., M.SI. Selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.kom. Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Univeritas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Bapak M. Khoiri. S.Pd., M.Pd. Selaku Dosen pembimbing Skripsi yang tidak pernah lelah dan selalu sabar membimbing Penulis dalam penulisan Skripsi ini;
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Kedua Orang Tua tercinta. Terima kasih atas doa, dukungan dan harapan kepada Penulis;
7. Seluruh Karyawan PT Garuda Electric Power di Batam yang sudah bekerja sama dalam pengumpulan data untuk keperluan penelitian;
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora dan Program Studi Manajemen angkatan 2018 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas belajar penulis.

Semoga bimbingan dan arahan yang telah diberikan kepada penulis menjadi amal kebajikan dan mendapat pahala yang setimpal dari Tuhan Yang Maha Esa.

Batam, 22 Juli 2022



Citra Prastika Arum Sitoresmi

180910261



Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Batasan Masalah	4
1.4 Rumusan Masalah	4
1.5 Tujuan Penelitian	4
1.6 Manfaat Penelitian	6
1.6.1 Manfaat Teoritis	6
1.6.2 Manfaat Praktis	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Tinjauan Pustaka	8
2.1.1 Disiplin	8
2.1.1.1 Pengertian Disiplin	8
2.1.1.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Disiplin	9
2.1.1.3 Tujuan Disiplin	10
2.1.1.4 Indikator Disiplin.....	10
2.1.2 Motivasi Kerja	12
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	12
2.1.2.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	13
2.1.2.3 Komponen Motivasi Kerja	15
2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja	16
2.1.3 Kinerja Karyawan	17
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	17
2.1.3.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	19
2.1.3.3 Indikator Indikator Kinerja Karyawan.....	19
2.2 Penelitian Terdahulu	20
2.4 Kerangka Pemikiran	22
2.5 Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1 Jenis Penelitian.....	24
3.2 Sifat Penelitian	24

3.3	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	24
3.3.1	Lokasi Penelitian.....	24
3.3.2	Jadwal Penelitian.....	25
3.4	Operasional Variabel.....	25
3.5	Populasi dan Sampel	27
3.5.1	Populasi	27
3.5.2	Sampel	27
3.6	Sumber Data	27
3.6.1	Sumber Data	27
3.6.2	Teknik Pengumpulan Data	28
3.7	Metode Analisis Data	28
3.7.1	Analisis Deskriptif	30
3.7.1.1	Uji Validitas	30
3.7.1.2	Uji Reliabilitas	31
3.7.2	Uji Asumsi Klasik	31
3.7.2.1	Uji Normalitas	32
3.7.2.2	Uji Multikolinearitas.....	32
3.7.2.3	Uji Heteroskedastisitas.....	32
3.7.3	Uji Pengaruh	33
3.7.3.1	Analisis Regresi Linear Berganda	33
3.7.3.2	Koefisien Determinasi (R^2).....	33
3.7.4	Uji Hipotesis	34
3.7.4.1	Uji Parsial (Uji T).....	34
3.7.4.2	Uji Simultan (Uji F).....	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		36
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	36
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	36
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	36
4.1.3	Logo Perusahaan	37
4.2	Hasil Penelitian	37
4.2.1	Profil Responden.....	37
4.2.1.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
4.2.1.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia Responden	38
4.2.2	Hasil Analisis Deskriptif	39
4.2.2.1	Analisis Deskriptif Disiplin (X_1)	39
4.2.2.2	Analisis Deskriptif Motivasi Kerja (X_2).....	41
4.2.2.3	Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)	42
4.2.3	Uji Kualitas Data.....	43
4.2.3.1	Hasil Uji Validitas	43
4.2.3.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	45
4.2.4	Uji Asumsi Klasik	46
4.2.4.1	Uji Normalitas	46
4.2.4.2	Uji Multikolonieritas.....	48
4.2.4.3	Uji Heteroskedastisitas.....	49
4.2.5	Uji Pengaruh	50
4.2.5.1	Analisis Regresi Linear Berganda	50

4.2.5.2 Analisis Koefisien Determinasi.....	52
4.2.5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	52
4.2.6 Uji Hipotesis	53
4.2.6.1 Uji T (Parsial).....	53
4.2.6.2 Uji F (Simultan).....	55
4.3 Pembahasan	56
4.3.1 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan	56
4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	57
4.3.3 Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	58
4.3 Implikasi Penelitian.....	58
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	59
5.1 Simpulan.....	59
5.2 Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA	
Lampiran 1 Pendukung Penelitian	
Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Data Target Kerja PT Garuda Electrical Power	3
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	22
Gambar 4.1 Logo PT Garuda Electrical Power	37
Gambar 4.2 Diagram Pie Berlandaskan Jenis Kelamin.....	38
Gambar 4.3 Diagram Pie Berlandaskan Usia Responden	39
Gambar 4.4 Uji Normalitas Kurva Histogram.....	46
Gambar 4.5 Uji Normalitas Grafik Normal P-P Plot of Regression	47

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT Garuda Electrical Power Juli 2021 - Desember 202	12
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	25
Tabel 3.2 Operasional Variabel	26
Tabel 3.3 Kriteria Analisis Deskriptif	29
Tabel 3.4 Rentang Skala	30
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	37
Tabel 4.2 Usia Responden	38
Tabel 4.3 Hasil Analisis Deskriptif Disiplin (X1)	40
Tabel 4.4 Hasil Analisis Deskriptif Motivasi Kerja (X2)	41
Tabel 4.5 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)	42
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Disiplin (X1).....	44
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)	44
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	45
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	45
Tabel 4.10 Hasil Uji One Sample Kolmogrov-Smirnov	47
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas	48
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	49
Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Linear Berganda.....	50
Tabel 4.14 Uji Koefisien Determinasi.....	52
Tabel 4.15 Hasil Uji T	53
Tabel 4.16 Hasil Uji F	55

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Pearson Product Moment.....	30
Rumus 3.2 Regresi Linear Berganda	33



Universitas Putera Batam

BAB 1

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat berarti guna memungkinkan organisasi atau perusahaan mengatur, mengarahkan, dan mengerahkan karyawan dan bekerja secara produktif guna mendapatkan target perusahaan. Perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawannya di dalam perusahaan.

Disiplin adalah kondisi teratur saat individu dalam suatu organisasi yang taat akan mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja sangat penting dan mempengaruhi prestasi kerja. Oleh karena itu, disiplin harus dikuasai oleh para pekerja agar menjadi kebiasaan di kemudian hari. Orang yang sukses dalam bekerja biasanya memiliki disiplin kerja yang bagus(Jontro, 2020).

Motivasi kerja yang besar dari pegawai dapat mempengaruhi motivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan lebih giat dan menghasilkan kontribusi yang bagus kepada pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga dalam perusahaan motivasi menjadi penting, seorang pegawai tidak sanggup menyelesaikan tugasnya sampai selesai. Standar atau melebihi standar, dikarenakan tidak ada motivasi untuk bekerja, bahkan pegawai dengan kemampuan kerja tinggi tetapi belum ada motivasi guna menyiapkan tugas, hasil akhir pekerjaan belum dapat memuaskan(Sulantari, 2019).

Organisasi yang bagus yaitu organisasi yang berupaya membesarkan kapabilitas seluruh pekerjanya, dikarenakan kondisi ini menjadi pengaruh yang kuat dalam membuat kinerja pegawai menjadi lebih bagus. Kualitas dan kuantitas suatu barang ataupun pelayanan pasti bergantung pada sumber daya yang dimiliki

organisasi. Usaha memaksimalkan kinerja organisasi tidak hanya terhadap mesin, modal, dan bahan dasar terkini. Pengaruh lain yang dapat disaksikan yaitu pengaruh tenaga kerja, adalah manusia. Komitmen perusahaan dalam mencapai hasil yang ingin dicapai yaitu dengan memaksimalkan kinerja pegawai, yang diharapkan dapat memungkinkan pegawai mencapai kinerjanya secara efektif dan efisien (Abdurahman & Lismiatun, 2021).

PT Garuda Electrical Power adalah perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor yang berlokasi di Jl. Engku Putri, Komplek Ruko Graha Kadin F1, Teluk Tering (29461) - Batam.

Tabel 1. 1 Data Absensi Karyawan PT Garuda Electrical Power Juli 2021 - Desember 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja Efektif	Jumlah Absensi	Persentase Absensi (%)
Juli	108	26	20	0,71
Agustus	108	24	26	1,00
September	108	26	27	0,96
Oktober	108	25	29	1,07
November	108	26	25	0,89
Desember	108	26	30	1,42

Persentase : $(\text{Jumlah absensi} / (\text{jumlah karyawan} \times \text{hari kerja}) \times 100$

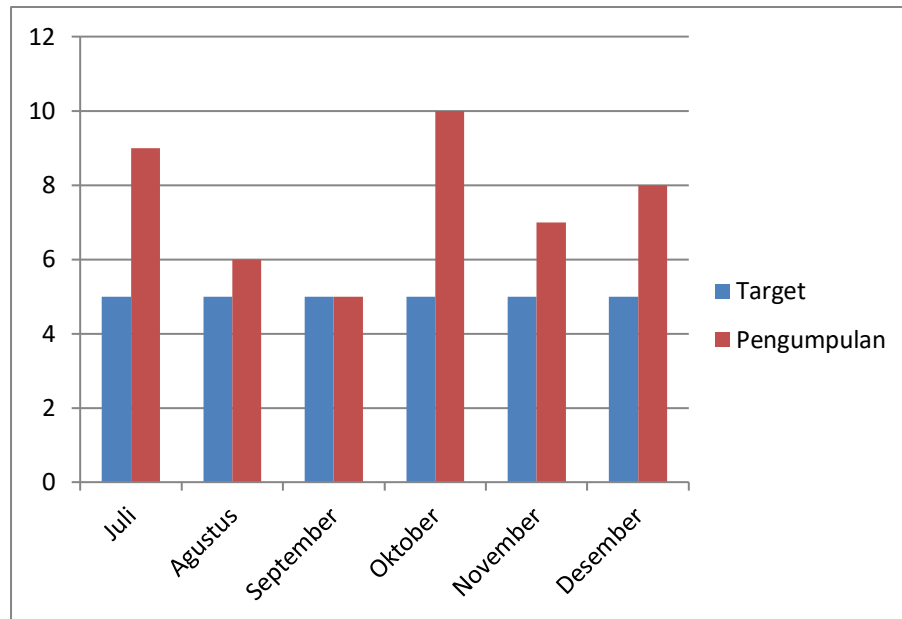
Sumber : PT Garuda Electrical Power, 2021.

Berdasarkan tabel 1.1 di atas terdapat tingkat absensi, dimana jumlah absensi terbesar terjadi di bulan desember 2021, disebabkan berpapasan dengan tanggal merah Natal dan menuju tahun baru 2022. Menyebabkan banyaknya pegawai menggunakan cutinya guna balik ke kampung halamannya masing-masing.

Berdasarkan data di atas dan hasil observasi peneliti didapatkan bahwa kedisiplinan karyawan pada PT Garuda Electrical Power masih termasuk rendah,

dapat dilihat pada tabel 1.1 di atas bahwa masih banyaknya karyawan yang absen dalam waktu 1 bulan kerja, dimana hal ini dapat mempengaruhi hasil kerja dari karyawan tersebut sendiri.

Gambar 1.1 Data Target Kerja PT Garuda Electrical Power Juli 2021 - Desember 2021



Sumber : PT Garuda Electrical Power, 2021.

Berdasarkan diagram 1.1 di atas dijelaskan bahwa target pengumpulan tugas yang diberikan oleh perusahaan adalah tanggal 5 setiap awal bulannya (diagram biru). Sedangkan masih terdapat keterlambatan pengumpulan tugas tersebut yang dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan (diagram orange). Hal ini memperlihatkan bahwa kinerja karyawan PT. Garuda Electrical Power belum dapat mendekati target yang diberikan perusahaan. Hal ini dikarenakan kurangnya semangat diri pada karyawan dalam bekerja sehingga memengaruhi tujuan perusahaan.

Berlandaskan observasi yang peneliti lakukan ditemukan bahwa tingkat disiplin di PT Garuda Electrical Power masih dibawah kata sempurna, hal ini bisa

disaksikan dari rendahnya ketegasan oleh seorang pimpinan dalam memberikan sanksi hukuman terhadap karyawan yang sehingga membuat karyawan tersebut masih rendah dalam menaati peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Pengawasan pimpinan terhadap jam kerja karyawan harus dimaksimalkan lagi. Dari kurangnya pengawasan oleh pimpinan, sehingga terbukti masih adanya karyawan yang sering izin, telat, dan datang terlambat.

Rendahannya motivasi di PT Garuda Electrical Power karena kondisi kerja yang kurang memadai, didalam kantor pun kurang memberikan kenyamanan untuk melaksanakan tugas kesehariannya bagi karyawan tersebut. Para karyawan masih merasa kurangnya motivasi yang seharusnya bisa diberikan perusahaan kepada mereka. Hal ini pun menyebabkan kinerja para karyawan tersebut tidaklah maksimal.

Dikarenakan kurangnya disiplin kerja karyawan dan kurangnya motivasi yang diberikan oleh PT Garuda Electrical Power terhadap karyawannya, hal ini yang menyebabkan semangat kerja atau kinerja yang dikeluarkan oleh karyawan tersebut semakin menurun. Hal ini dapat di lihat dari diagram 1.1 dimana hasil kerja yang diberikan oleh karyawan tersebut tidak dapat diserahkan tepat pada waktunya.

Berdasarkan latar belakang di atas, dengan itu peneliti tertarik guna membuat penelitian yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GARUDA ELECTRIC POWER DI KOTA BATAM”**.

1.2. Identifikasi Masalah

1. Rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan di PT Garuda Electrical Power.
2. Para pegawai yang kurang di Motivasi oleh perusahaan di PT Garuda Electrical Power.
3. Menurunnya tingkat kinerja karyawan di PT Garuda Electrical Power.

1.3. Batasan Masalah

1. Penelitian ini dibatasi dengan dua (2) variabel independen, disiplin (X1), dan motivasi kerja (X2), dan satu (1) variabel dependen, kinerja karyawan (Y1).
2. Responden peneliti ini adalah para karyawan di PT Garuda Electrical Power.

1.4. Rumusan Masalah

Berkaitan adanya identifikasi permasalahan di atas , disebutkan rumusan masalah di analisis kali ini yakni;

1. Benarkah disiplin mempengaruhi kinerja karyawan di PT Garuda Electrical Power?
2. Benarkah motivasi mempengaruhi kinerja karyawan di PT Garuda Electrical Power?
3. Benarkah disiplin dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT Garuda Electrical Power?

1.5. Tujuan Penelitian

Berasalkan dari pertanyaan dalam rumusan masalah, dengan itu tujuan penelitian kali ini, yaitu;

1. Akan menyelidiki pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT Garuda Electrical Power
2. Akan menyelidiki pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Garuda Electrical Power
3. Akan menyelidiki pengaruh disiplin dan terhadap kerja terhadap kinerja karyawan di PT Garuda Electrical Power

1.6. Manfaat Penelitian

Analisis ini bisa dijadikan patokan guna memetik tujuan serta manfaat berikut:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Pengerjaan survei ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam manajemen untuk membangun semangat kerja karyawan dengan lebih memotivasi karyawan. Lain dari itu manajemen juga wajib lebih memperhatikan kedisiplinan para karyawannya dalam bekerja dalam bentuk apapun, mulai dari absensi hingga ketepatan waktu dalam bekerja.

1.6.2. Manfaat Praktis

Survei ini bisa dijadikan patokan guna tercapainya tujuan dan bermanfaat :

1. Bagi Perusahaan

Kami berharap temuan ini akan membantu perusahaan memotivasi karyawannya dan mengukur tingkat disiplin mereka dengan lebih baik, lebih meningkatkan kinerja mereka di masa depan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian, survei ini bisa dijadikan sebagai patokan perpustakaan, menjadi contoh survei selanjutnya, ataupun menjadi penelitian sebelumnya.

3. Bagi Masyarakat

Survei ini dapat dijadikan sebagai patokan arahan bagi orang-orang yang mengerjakan penelitian, baik yang terkait maupun yang tidak terkait dengannya inti survei.



Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1. Disiplin

2.1.1.1. Pengertian Disiplin

Disiplin merupakan sikap yang menunjukkan tingkah laku yang dilakukan oleh individu-individu untuk menerapkan aturan-aturan yang dibuat oleh sistem yang ditetapkan oleh beberapa individu dengan tujuan tertentu.(Tamba, 2018). Disiplin merupakan salah satu latihan yang bertujuan untuk mengembangkan serta menciptakan pengetahuan, perilaku, dan perilaku yang memungkinkan karyawan bekerja sama dengan rekan kerja untuk memaksimalkan kinerja (Supriyanto, Sodikin, 2018).

Disiplin kerja merupakan kondisi yang teratur. Pegawai organisasi wajib mempunyai ilmu & kepercayaan diri bahwa terdapat syarat eksklusif diantara asa pegawai & realita, yaitu mereka dibutuhkan mempunyai perilaku disiplin kerja yang bagus, yang bisa menaikkan pekerjaan. Sehingga dalam efisiensi, pegawai organisasi wajib menaati & mengkedepankan kebiasaan-kebiasaan organisasi yang tertulis & nir tertulis (Siagian, 2018). Disiplin kerja juga diartikan dengan menghargai dan mengikuti standar yang diterapkan dan harus menjauhi hukuman (Bentar, 2018). Disiplin adalah usaha awal yang difokuskan pada pemikiran dan sikap guna membentuk pengendalian diri serta kebiasaan taat akan aturan. (Sabaruddin & Marissa, 2018).

2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Berasalkan Singo dimedjo (Sutrisno, 2014:89) terdapat berbagai faktor yang bisa mempengaruhi disiplin kerja ,yakni;

1. Jumlah kompensasi yang didapatkan karyawan

Disiplin dipengaruhi dari besarnya kompensasi yang didapatkan seorang karyawan. Karyawan bekerja dengan sepenuh hati ketika mereka menerima kompensasi yang dijamin sepadan dengan tingkat komitmen mereka. Sebaliknya jika imbalan yang diterima pegawai tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, pegawai itu dapat bekerja dengan bersungguh-sungguh dan akan mempertimbangkan untuk menemukan tunjangan tambahan di luar instansi.

2. Pemimpin yang teladan dalam perusahaan.

Dalam sebuah perusahaan, karyawan harus sigap akan waspada dan menjalankan disiplin sesuai dengan atasannya. Oleh karena itu, keteladanan pemimpin memiliki dampak yang signifikan terhadap kedisiplinan setiap karyawan.

3. Peraturan yang dapat menjadi pedoman.

Peraturan tertulis memiliki dampak yang signifikan terhadap disiplin pegawai. Karena adanya aturan tertulis, karyawan memiliki sikap dasar bahwa mereka memiliki aturan-aturan yang harus mereka patuhi dan bahwa mereka akan diberi sanksi jika melanggar aturan.

4. Pemimpin yang bisa memutuskan suatu hal dengan sangat berani.

Keberanian manajer untuk menentukan suatu tindakan memberikan hukuman terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran aturan disiplin yang

diberlakukan. Karyawan juga merasa dilindungi dengan adanya peraturan itu dan dikenakan sanksi yang sama jika melanggar peraturan tersebut. Jika manajer tidak mengambil tindakan, karyawan akan merasa diperbolehkan untuk melanggar aturan ini karena sanksi yang mereka hadapi tidak tegas atau tidak pasti.

2.1.1.3. Tujuan Disiplin

Berasalkan (Sinambela, 2014:43) disiplin setiap karyawan adalah untuk menentukan apakah mereka secara konsisten menjalankan sistem yang diberlakukan dalam organisasi mereka. Peraturan yang dibuat oleh organisasi Anda dibuat guna membantu Anda mencapai tujuan organisasi Anda. Pelanggaran terhadap aturan tersebut menciptakan ketidakseimbangan dalam efektivitas organisasi, bergantung dengan beratnya pelanggaran.

2.1.1.4. Indikator-Indikator Disiplin

Berasalkan (Simamora, 2014:46) disiplin dibujuk kepada berbagai indikator berikut:

1. Kepatuhan pada peraturan.

Kepatuhan terhadap norma-norma terkait mengakibatkan kedisiplinan anggota organisasi. Semua karyawan wajib mengikuti norma-norma yang ditetapkan oleh perusahaan, karena peraturan lisan dan tulisan telah disusun guna mencapai target dari organisasi. Sikap taat serta patuh karyawan kepada aturan perusahaan mencerminkan sikap setia pegawai.

2. Efektif dalam bekerja.

Kerja efektif yaitu suatu cara untuk seorang ataupun sekelompok orang guna memanfaatkan persediaan sumber daya mereka dalam waktu yang relatif singkat untuk mencapai keseimbangan maksimum tanpa menunggu tujuan alat, tenaga, dan waktu. Tanggung jawab yang disiapkan selaras dengan waktu yang dikasih memperlihatkan tugas itu dilaksanakan dengan sangat baik maupun efisien.

3. Tindakan korektif.

Tindakan disipliner yaitu konsekuensi disiplin masa lampau dan segera ditangani. Dengan cara ini, Anda bisa menghindari konsekuensi yang sama terulang kembali dikemudian hari. Yang artinya, organisasi mengikat pegawainya pada norma-norma dan memastikan bahwa mereka selalu mengikuti sistem yang diterapkan di perusahaan. Karyawan yang melanggar aturan diberi hukuman dari perusahaan yang berlaku. Berarti, gerakan disipliner memerlukan hukuman bagi pegawai yang melakukan tindakan disipliner beralaskan tingkatan tertentu.

4. Kehadiran tepat waktu.

Kehadiran pegawai merupakan ukuran kedisiplinan pegawai, dan pegawai yang kurang disiplin sering kali berarti pegawai terlambat. Datanglah ke rapat tepat waktu, istirahatlah sesering mungkin, dan jangan lari dari pekerjaan.

2.1.2. Motivasi Kerja

2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Dalam perkembangan modern ini, diingatkan bahwa semua wirausahawan bekerja lebih efisien dan efektif. Meningkatnya daya saing perusahaan membantunya bertahan dalam persaingan sengit di zaman kita ini. Untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan didorong untuk melakukan pekerjaan yang diizinkan oleh prosedur perusahaan dan pegawai wajib mampu melaksanakan pekerjaan ataupun tanggung jawab yang diserahkan dari perusahaan. Guna meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan perusahaan, perusahaan membutuhkan motivasi yang bagus serta perlu memberi pendidikan yang bagus terhadap karyawan perusahaan dan kolaborator. (Fadhil & Mayowan, 2018:41). Motivasi (*Motivation*) terlahir dari bahasa lainnya yaitu “*Movere*” yang artinya “menggerakkan” (*to move*), Motivasi yaitu hasil beberapa progres yang memiliki sifat *internal* atau *eksternal* untuk seseorang yang menghasilkan terjadinya sikap semangat saat mengerjakan suatu kegiatan (Fachreza, Musnadi, & Majid, 2018). Motivasi adalah gerak karyawan untuk bekerja mewujudkan cita-cita perusahaan dengan mendorong individualitas setiap orang yang lahir dari faktor *eksternal* dan *internal*. (Julianry, et al 2017). Motivasi yaitu kemampuan untuk mengundang orang lain guna terlibat dalam atau mengesampingkan kegiatan yang umumnya ditawarkan secara positif atau negatif, internal atau eksternal, untuk mengandalkan keabadian (Orocomna & Tumbel, 2018:69).

Definisi dari sekumpulan kualitas dan poin, atau motivasi, yang dapat dipengaruhi atau dipanggil oleh banyak orang untuk mencapai sesuatu yang lebih

spesifik sesuai dengan niat mereka. Kinerja karyawan meningkat ketika tujuan kinerja berhasil dicapai (Hotiana & Febriansyah, 2018:34). Salah satu faktor terutama dalam meningkatkan antusiasme dan semangat kerja karyawan adalah memotivasi mereka sendiri. Faktor (motivasi) yang mendorong karyawan untuk bertindak dengan cara tertentu dibentuk untuk mendongkrak semangat kerja karyawan. (Nurhaedah, et al 2018:12). Peningkatan kepuasan kinerja karyawan didasarkan pada kemampuan mereka untuk memotivasi. Artinya perusahaan dapat memenuhi keinginan setiap pegawai. (Fadhil & Mayowan, 2018). Dari arahan di atas, peneliti bisa mengartikan bahwa semua pegawai perlu dimotivasi oleh seseorang agar dapat produktif. Dorongan positif berdampak positif pada karyawan untuk melakukan pekerjaan yang perlu mereka lakukan.

2.1.2.2.Faktor-Faktor Motivasi

Berasalkan hal ini, motivasi mempunyai berbagai faktor menurut Irfan (2018) yakni :

1. Faktor Kepemimpinan

Termasuk gaya kepemimpinan serta pengawasan. Kepemimpinan adalah kemampuan seorang individu untuk mengatur atau mempengaruhi individu ataupun kelompok lain untuk mencapai tujuan tertentu. Pemimpin dapat mengelola, mengontrol, dan memotivasi kelompok untuk mencapai tujuan mereka.

2. Faktor Komunikasi

Ada banyak pilihan untuk meningkatkan moral perusahaan Anda. Dengan memupuk rasa saling percaya antar rekan kerja maka semangat kerja karyawan

akan meningkat. Mengenai hal ini, pegawai dituntut agar menjaga komunikasi yang bagus dengan orang lain.

3. Faktor Kebutuhan

Ada 3 kebutuhan dasar manusia; kebutuhan dasar (ekonomi), kebutuhan keamanan (psikologis), kebutuhan sosial, kebutuhan-ekonomi, kebutuhan-psikologis, prestasi, peningkatan kepuasan karyawan, serta kebutuhan-sosial. Siapa saja yang berada didalam situasi yang dapat diandalkan segera merasakannya. Ketika mereka memiliki rasa tanggung jawab, mereka juga mempunyai wewenang yang lebih besar guna melakukan kegiatan mereka.

4. Faktor Pelatihan

Pelatihan manajemen beserta pendidikan lebih lanjut termasuk dalam pedoman pengembangan karyawan. Karyawan yang berpendidikan baik umumnya lebih termotivasi karena mereka lebih berpengetahuan daripada karyawan yang kurang berpendidikan. Hal ini juga mempengaruhi jika standar pendidikan kurang dimanfaatkan atau kurang dimanfaatkan. Hal ini juga mempengaruhi karyawan yang kurang termotivasi untuk bekerja, terutama jika pegawai dilatih didalam organisasi yang bertujuan guna memaksimalkan *skill* mereka berasalkan pendidikan.

5. Faktor Kompensasi

Mendorong pegawai berbakat di tempat kerja adalah penyeimbang yang baik untuk membuat mereka tetap termotivasi untuk melakukan lebih banyak pekerjaan. Peristiwa penting dalam kehidupan seorang karyawan adalah "penghargaan kompetitif". Ini berarti beradaptasi dengan apa yang ditawarkan

orang lain beserta apa yang wajib diterima oleh karyawan menggunakan tingkat keterampilan, pengalaman, beserta kinerja apabila itu tidak memungkinkan.

6. Faktor Prestasi

Termasuk status kerja dan lingkungan untuk keberhasilan dan peningkatan kinerja. Pembahasan motif kerja tidak terlepas dari pembahasan prestasi kerja. Karena motivasi kerja bisa disimpulkan menjadi hasil seseorang mencapainya selaras dengan tingkatan yang berlaku pada pekerjaan yang dihadapi.

2.1.2.3. Komponen Motivasi

Belasalkan (Di, et al 2017) memiliki beberapa komponen motivasi, yakni :

1. Valence

Nilai mengacu pada *skill* setiap orang agar menerima hadiah. Maksud dari hal ini sebenarnya adalah keinginan setiap pihak guna mencapai tujuan yang diinginkan. Jika seseorang memilih untuk tidak mencapai hasil daripada mencapainya, nilai hasil akan negatif. Jika beberapa orang tidak memperhatikan hasilnya, tingkat keparahannya adalah 0. Tingkat keparahan keseluruhan bergeser dari -1 menjadi +1.

2. Expectancy

Harapan yaitu tingkatan keyakinan yang kuat bahwasannya beban kerja mengarah pada penyelesaian pekerjaan. Evaluasi karyawan tentang watak dan ruang lingkup layanan yang diberikan untuk menentukan upaya yang dilakukan mewakili harapan. Nilai yang diharapkan merupakan penghubung antara kinerja dan usaha, sehingga nilai tersebut dapat diubah dari 0 menjadi 1. Nilai yang diharapkan adalah 0 Nilai yang Diharapkan 1 jika setiap karyawan tidak

menyadari upaya dan kemampuannya untuk menjalankan bisnis dan melakukan seperti yang diharapkan.

3. Instrumentality

Berarti menunjukkan kepercayaan karyawan ketika mereka dapat dihargai untuk tugas yang diselesaikan. Nilai rata-rata juga diantara 0 sampai 1. Apabila karyawan yakin bahwa data iklan didasarkan terhadap hasil kinerja, berarti bisa menghasilkan hasil yang maksimal. Tetapi apabila pondasi keputusannya tidak yakin, dia memikirkan kemungkinannya.

2.1.2.4.Indikator Motivasi

Adanya indikator dalam motivasi kerja,yakni :

1. Daya Pendorong

Daya dorong yaitu sebagai salah satu naluri yang berupa pengembangan kemampuan agar setiap individu dapat bertindak dengan baik dalam rangka mencapai tujuannya. Akan tetapi, cara yang dipakai berbeda setiap individunya yang punya latar belakang nya sendiri.

2. Kemauan

Kemauan yaitu bantuan dalam menolong seseorang supaya dapat melaksanakan sesuatu yang disebabkan rangsangan atau dipengaruhi dari pihak lain. Keinginan orang untuk menanggapi tawaran dari banyak orang.

3. Membentuk keahlian

Pembentukan keahlian adalah tahap pembentukan kreasi atau pendidikan dimana terjadi suatu proses yang dapat mengubah kemampuan semua orang dalam bidang pengetahuan tertentu yang ditetapkan.

4. Membentuk Keterampilan

Keterampilan adalah keahlian setiap individu guna melakukan tindakan yang lengkap dan mencapai hasil dan hasil tertentu dengan lancar dan akurat.

Pembentukan keterampilan mencakup kontrol fungsi mental kognitif serta gerakan motorik. Siapapun yang memiliki keahlian untuk memberdayakan/memanfaatkan orang lain disebut ahli.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah sifat aktual yang mewakili kewajiban karyawan karena menciptakan kinerja yang dinyatakan dalam kualitas atau kuantitas. Kinerja juga yaitu hasil kontribusi berupa pekerjaan yang dapat dipertanggung jawabkan jika tanggung jawab tersebut berupa arahan dari perusahaan kepada karyawan. Perusahaan berkeinginan jika karyawannya berkinerja baik, akan mempunyai kekuatan guna berkompetisi terhadap perusahaan lain dan perusahaan akan diakui menjadi perusahaan dengan kualitas tinggi. (Unud, 2018). Kompensasi dan motivasi karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, ketika sebuah perusahaan memberikan penghargaan kepada seorang karyawan, hal itu mempengaruhi tingkat kemauan, semangat, veserta akurasi karyawan yang maksimal, fokus dan disiplin. Kinerja karyawan adalah campur tangan karyawan kepada organisasi, termasuk kuantitas, kualitas, durasi, kehadiran, beserta sikap mendukung. (Unud, 2018). Berasalkan Sri (2018:101), Prestasi yaitu sifat nyata seorang karyawan dan mengarah pada perilaku kerja. Ini adalah ekspresi sejati dari pekerjaan dalam peran organisasi yang tercermin dalam pekerjaan dan

perilaku karyawan. Kinerja pegawai merupakan perbandingan kinerja pegawai yang sebenarnya dengan kinerja pegawai yang direncanakan. Prestasi kerja yang direncanakan yaitu kinerja yang terstandarisasi dan dibuat menjadi target untuk menegaskan kinerja pegawai dalam suatu pekerjaan sesuai standar yang diberikan. Oleh karena itu, pegawai lainnya bisa peduli kepada kinerja karyawan lainnya. (Siagian, 2018)

Kinerja karyawan yaitu komponen kunci dari organisasi-organisasi dan merupakan satu-satunya dan hal yang sangat penting akan kesuksesan dan kinerja organisasi. Selain karyawan yang berkualitas tinggi, hal-hal manajemen juga memegang peranan terpenting dalam menunjang keberhasilan organisasi. (Indra Riyadi, et al 2018) Kinerja yaitu terciptanya suatu keberhasilan atau kegagalan suatu usaha. Informasi kinerja organisasi terutama digunakan dalam penilaian untuk membuktikan bahwa fase kinerja yang berlangsung dalam suatu organisasi telah berkembang sesuai dengan tujuan yang diharapkan. (Rani, et al 2017). Menurut (Mauli & Wasiman, 2018) Kinerja pegawai adalah hasil kerja individu guna memenuhi tujuannya. Kinerja yang bagus mengacu pada kinerja terbaik dalam melakukan prosedur atau persyaratan standar yang diberikan. Kinerja dapat didefinisikan juga dengan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan dari pekerjaan pekerja untuk memenuhi target dan tanggung jawab yang persis dengan pekerjaan yang diterima (Susanti, 2019) Firmananda (2017:81), Prestasi yaitu latihan, tindakan, kinerja, aktivitas, atau tindakan holistik yang ditujukan untuk mencapai target ataupun arti tersendiri. Berdasarkan Safira (2018:102), Kinerja adalah kombinasi antara keterampilan dan motivasi individu pegawai. Diantara

tiga teori yang ada, peneliti bisa mematenkan bahwa prestasi yaitu kegiatan-kegiatan yang dikerjakan oleh semua orang saat menyelesaikan pekerjaan secara bertanggung jawab.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Keadaan yang mengendalikan kinerja karyawan terurai menjadi beberapa faktor, yakni:

1. Kemampuan dan Keahlian Karyawan

Kemampuan adalah keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Semakin luas keterampilan yang dimiliki, akan semakin maksimal hasil kerja yang didapatkan. Sedangkan keahlian adalah pengetahuan karyawan mengenai pekerjaan yang dilakukan. Semakin baik pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan, maka akan semakin besar potensi karyawan tersebut menghasilkan kinerja yang baik.

2. Motivasi

Setiap karyawan memiliki motivasi atau alasan untuk bekerja. Motivasi ini bisa berbeda-beda bagi setiap karyawan. Bisa saja berupa gaji, tunjangan kesehatan, keselamatan kerja, kebijakan pimpinan, ataupun faktor-faktor lainnya.

3. Budaya Organisasi dan Perusahaan

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak selalu berasal dari internal diri karyawan saja. Faktor eksternal seperti budaya organisasi atau budaya perusahaan juga bisa menentukan hasil kinerja karyawan.

4. Hubungan mereka dengan organisasi

Lingkungan dan suasana kerja yang nyaman tentu saja akan membantu karyawan untuk lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaan. Lebih lanjut, hal ini juga akan memberikan dampak positif terhadap hasil kinerja karyawan.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan bisa di test memakai beberapa indikator persis yang dianalisis oleh Wartana (2019), yaitu:

1. Kualitas Kerja

Perlakuan perwujudan atas tingkah laku atau serangkaian kerjaan yang dikerjakan berdasarkan keinginan dengan maksud dan tujuan dalam penggapaian kebutuhan yang terlaksana secara efektif dan efisien.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas merupakan komponen yang di pantau dalam suatu penilaian dalam sebuah pekerjaan. Semakin banyaknya suatu tingkatan jumlah pekerjaan yang dikerjakan, maka akan berdampak pada penilaian yang lebih bagus juga.

3. Kemampuan bekerjasama

Pada dasarnya para pekerja ataupun manusia, dituntut harus bisa bekerja sama antar sesama rekan kerja atau pekerja yang lain guna mempermudah suatu tingkatan kesulitan dalam dunia pekerjaan atau dalam dunia luas.

4. Kreativitas

Suatu kemampuan guna menghasilkan hasil yang bersifat baru, inovatif, belum pernah ada, menarik, aneh dan bermanfaat untuk orang ramai.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

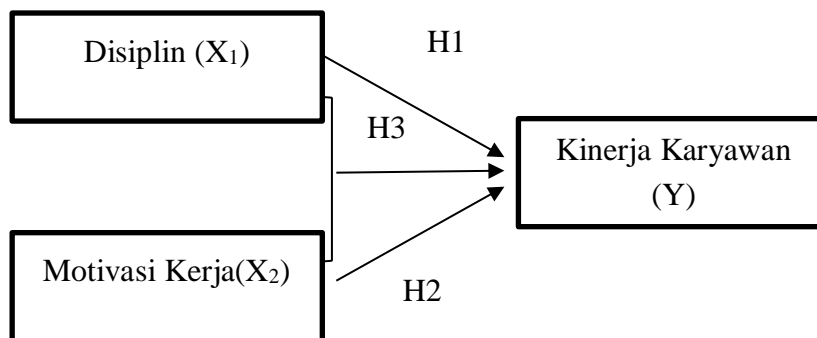
NO	NAMA PENULIS	TAHUN	JUDUL	ALAT ANALISIS	HASIL PENELITIAN
1	(Kusjono & Ratnasari, 2019)Kusjono & Ratnasari,	2019	Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan	Analisis deskriptif kuantitatif	Motivasi dan penghargaan atas kerjasama, dan pengaruhnya, pada saat yang sama memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja bisnis.
2	Jontro	2020	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Homasindo Sukses Abadi	Analisis Regresi Berganda	Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	Saputro dan Dandra	2020	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu	Regresi Linear Berganda	Motivasi kerja dan penghargaan atas kerja sama, dan pengaruhnya, pada saat yang sama memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja.
4	Astarina	2018	Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alfa Scorpii Pematang Reba	Analisis Deskriptif	Motivasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Demikian pula, kompensasi dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan..

NO	NAMA PENULIS	TAHUN	JUDUL	ALAT ANALISIS	HASIL PENELITIAN
5	Wartana	2019	Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Sebagai Dampak Kepimpinan dan Disiplin Kerja Karyawan UKM di Kabupaten Gianyar, Bali	Analisis Regresi Berganda	Pengaruh secara parsial positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai
6	Siregar, Sutandra, & Sulaiman	2019	Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseron Terbatas Digitdata Terminal Evolus	Analisis Linear Berganda	Motivasi dan penghargaan memiliki dampak besar pada kinerja
7	Siagian	2018	Peranan Disiplin Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening	Analisis jalur	Tergantung pada motivasi kerja, kompensasi memiliki dampak yang besar pada kinerja karyawan.
8	Tampubolon	2018	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	Menggunakan alat analisis (PLS) Partial Least Square	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai ,Ada efek positif dan kecil antara motivasi dan kinerja karyawan

Sumber : Peneliti, 2022

2.3 Kerangka Berpikir

Berasalkan penelitian teoritis, tujuan penelitian beserta penelitian sebelumnya, beserta permasalahan yang diangkat, penelitian ini menguraikan kerangka dengan berikut:



Gambar 2.1Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban dari masalah dan dipikirkan sebagai awal dikarenakan belum diuji. Berlandaskan kajian teoritis, penelitian sebelumnya, dan kerangka pendukung, hipotesis yang disimpulkan dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

H1 : Disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H2 : Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H3 : Disiplin dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Didalam survei ini, peneliti memakai jenis penelitian kuantitatif. Yang dimana penelitian kuantitatif ini adalah data penelitian yang merupakan data numerik beserta analitik dengan memanfaatkan statistik (Sugiyono, 2019:22).

3.2. Sifat Penelitian

Survei ini pada dasarnya adalah survei deskriptif. Artinya, penelitian ini menggambarkan suatu mata pelajaran tertentu dan suatu hubungan, atau secara efektif dan cerdas atau sistematis menjelaskan fakta-fakta atau ciri-ciri suatu kelompok kelompok tertentu dalam suatu wilayah tertentu.

3.3. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Garuda Electric Power yang bertempat di Jl. Engku Putri, Komplek Ruko Graha Kadin F1, Teluk Tering (29461) – Batam, dengan ciri-ciri:

1. Perspektif kesesuaian sumber daya peneliti.
2. Terapkan jawaban studi ini secara langsung maka organisasi Anda mendapatkan fungsionalitas yang sebenarnya.

3.3.2. Jadwal Penelitian

Guna menyudahi analisis ini, peneliti membutuhkan waktu persiapan dalam kurun waktu bulan Maret 2022 hingga bulan Agustus 2022 selama enam bulan guna mengetahui kegiatan proses penelitian. Jadwal penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian Di Tahun 2022.

No	Kegiatan	Bulan			Bulan			Bulan			Bulan													
		Maret			April			Mei			Juni			Juli			Agustus							
1	Pengajuan Judul	■	■	■																				
2	Pencarian data awal				■	■	■	■																
3	Penyusunan penelitian					■	■	■	■															
4	Pembuatan kuesioner								■	■	■													
5	Penyebaran kuesioner									■	■	■	■											
6	Pengumpulan kuesioner										■	■	■											
7	Pengolahan data												■	■	■	■								
8	Penyelesaian skripsi																				■	■	■	■

Sumber : Peneliti, 2022

3.4. Operasional Variabel

Desain studi muncul dari masalah kuantitatif, dan masalah ketika menyampaikan pertanyaan terbatas. Pertanyaan diekspresikan dalam kalimat tanya, dan peneliti memberikan jawaban dalam teori. (Sugiyono, 2019:23) Itu memberikan penjelasan "Desain penelitian harus partikular, jelas dan rinci, ditentukan sejak awal, dan dilakukan secara bertahap."

Dalam penelitian ini variabel bebas terdiri dari variabel disiplin kerja dan motivasi kerja, dan variabel terikat merupakan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan beberapa variabel instrumental, yaitu:

Tabel 3. 2 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin merupakan salah satu latihan yang bertujuan untuk mengembangkan dan menciptakan pengetahuan, perilaku, dan perilaku yang memungkinkan karyawan bekerja sama dengan rekan kerja untuk meningkatkan kinerja. (Supriyanto, Sodikin, 2018).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepatuhan kepada peraturan 2. Efektif dalam bekerja 3. Tindakan korektif 4. Kehadiran tepat waktu 	Likert
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi adalah hasil dari serangkaian proses internal atau eksternal seseorang yang menimbulkan sikap antusias dalam melakukan suatu kegiatan. (Fachreza et al., 2018).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Daya Pendorong 2. Kemauan 3. Membentuk Keterampilan 4. Membentuk keahlian 	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan yaitu komponen kunci dari organisasi mana pun dan merupakan satu-satunya dan faktor terpenting dalam keberhasilan dan kinerja organisasi. Selain karyawan yang berkualitas tinggi, faktor manajemen juga memegang peranan yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan. (Indra Riyadi, et al 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Kemampuan bekerjasama 4. Kreativitas 	Likert

Sumber :Peneliti, 2022

3.5. Populasi dan Sample

3.5.1. Populasi

Populasi sebanyak di survei ini memakai seluruhnya objek yang terpilih oleh peneliti dan dipakai menjadi atribut uji kualitas beserta kuantitas tertentu untuk dibuatnya kesimpulan (Sugiyono, 2019: 115).

Populasi survei ini memakai total 105 karyawan, termasuk seluruh karyawan PT Garuda Electric Power di Kota Batam..

3.5.2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019:62) Sampel adalah bagian dari total populasi survei ini. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *Non-Probability Sampling* dengan pengambilan sampel jenuh (*Saturation Sampling*). Berasalkan (Sugiyono, 2019: 118) Metode sampling jenuh yaitu metode pengambilan sampel yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Oleh karena itu dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi hanya 105.

3.6. Sumber Data

3.6.1. Sumber Data

Mempunyai berbagai sumber data, berikut :

1. Sumber Primer

Sumber primer yaitu sumber data yang didapatkan langsung kepada pengumpul data.

2. Sumber Sekunder

Sumber sekunder yaitu sumber yang secara tidak langsung memberi data terhadap pengumpul data, contohnya menggunakan dokumen ataupun orang lain.

3.6.2. Teknik Pengumpulan Data

Berasalkan (Sugiyono, 2019:193) Keandalan data adalah asal dari data primer itu sendiri dan sumber data sekunder seperti data yang di dapatkan dengan tidak sengaja dari orang lain lewat sumber media.

Data yang didapatkan di penelitian ini bisa didapatkan dari sikap, pengumpulan data di lingkungan alam (bukan kreasi), data dari referensi, jurnal, dan dokumen, dan data yang disatukan menggunakan kuesioner. Berasalkan (Sugiyono, 2019:199) Survei yaitu suatu mekanisme untuk menyempurnakan pengumpulan data secara mmberikan beberapa pertanyaan ataupun penjelasan tertulis terhadap responden untuk memperoleh hasil.

SPPS versi 26 adalah alat analisis yang digunakan peneliti untuk menindak lanjuti survei ini dan mengumpulkan data menggunakan survei dan survei tertutup. Penelitian ini memakai sistem angket yang menyertakan deskripsi data penelitian. Dampak disiplin dan pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Garuda Electric Power di Kota Batam.

3.7. Metode Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2019:224) Singkatnya, ini adalah tahap penelitian yang sangat penting, dan tujuan utama penelitian ini adalah mendapatkan data tanpa berurusan dengan teknik dokumentasi data, dan peneliti mendapatkan

data guna memenuhi standar data yang dibutuhkan. Dalam survei ini menggunakan survei, bagian "sangat setuju" diberi skor 5 dan bagian "sangat tidak suka" diberi skor 1.

3.7.1. Analisis Deskriptif

Kriteria yang ada harus digunakan guna menganalisis penjelasan beserta deskripsi variabel yang diselidiki di penelitian ini. (Sugiyono,2019:96) Syarat guna penelitian deskriptif dapat disaksikan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 3.3 Kriteria Analisis Deskriptif

No.	Rentang Kategori Skor/ Skala Kategori	Nilai Tafsir
1	1,00 - 1,79	Sangat tidak baik/ sangat rendah
2	1,80 - 2,59	Tidak baik/ rendah
3	2,60 - 3,39	Cukup
4	3,40 - 4,19	Baik/ tinggi
5	4,20 - 5,00	Sangat baik/ sangat tinggi

Sumber: (Sugiyono, 2019)

Media observasi yang digunakan di penelitian ini menggunakan skala likert yang menggunakan sistem pergelangan tangan. Skala Likert yaitu ukuran psikologis yang sangat umum digunakan dalam survei dan survei dan berisi pandangan banyak orang terhadap pengamatan tersebut. (Sugiyono,2019:132). Anda bisa memberi skor tanggapan guna analisis kuantitatif.

Di bawah ini adalah deskripsi skala Likert untuk memperoleh analisis kuantitatif. Oleh karena itu, tanggapan tersebut dapat dievaluasi di bawah ini:

Tabel 3.4 Table Skala Likert

No.	Keterangan	Skor
1.	Sangat setuju (SS)	= Dengan skor 5
2.	Setuju.(ST)	= Dengan skor 4
3.	Netral.(N)	= Dengan skor 3
4.	Tidak setuju.(TS)	= Dengan skor 2
5.	Sangat tidak setuju.(STS)	= Dengan skor 1

Sumber: (Sugiyono, 2019)

3.7.1.1. Uji Validitas

Uji validasi digunakan untuk memahami bahwa variabel yang digunakan adalah variabel yang benar-benar diperiksa, yaitu validitas data uji.

Bandungkan skor setiap pertanyaan ataupun pernyataan melalui skor total untuk mengetahui keefektifan alat. Rumus yang dipakai guna menentukan nominal korelasi yaitu korelasi product-moment Pearson, dengan rumus berikut:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Rumus 3.1 *Pearson Product Moment*

Sumber: (Anwar, 2019)

Keterangan;

r = Koefisien korelasi

X = Skor butir

Y = Skor total butir

N = Jumlah sampel (responden)

Kriteria eksperimental lainnya adalah membandingkan nilai r dengan nilai tabel r, yang mewakili derajat kebebasan (n-2). Jika nilai r yang dihitung melebihi

nilai r pada tabel r (α) tertentu, berarti: Apakah r valid, kesimpulannya adalah pernyataan, atau pertanyaannya dipastikan valid (Sugiyono,2019).

3.7.1.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah kestabilan dekomposisi sehingga variabel tersebut dapat digunakan sebagai ukuran. Kuesioner dianggap berguna atau kredibel jika tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut konsisten atau solid dalam jangka panjang (Sugiyono,2019).

Dalam menguji reliabilitas instrumen di penelitian yang menerapkan koefisien alpha Cronbach. Jika hal reliabilitas/alpha instrumen lebih besar dari 0,6 maka instrumen tersebut reliabel. Jika nilai alpha tidak mencapai 0,6 berarti perangkat tersebut tidak reliabel.

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

Studi yang memakai metode kuantitatif pada dasarnya merupakan asumsi tertentu dan memakai model analisis statistik inferensi guna menguji asumsi yang dipertanyakan. Hipotesis di sini dapat diartikan sebagai asumsi sementara, sehingga pengujian hipotesis dapat didasarkan pada hipotesis atau tidak. Beberapa orang menganggapnya sebagai uji premis dalam uji hipotesis. Uji prasyarat adalah jenis uji prasyarat yang wajib disiapkan sebelum menggunakan analisis guna menguji hipotesis yang diajukan.(Sugiyono & Susanto,2019:318).

3.7.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna demi menguji apakah prevalensi variabel pengganggu atau residual dalam suatu model regresi adalah normal. Dalam studi ini, peneliti memeriksa grafik histogram regresi standar dan grafik P-P regresi reguler dan menggunakan analisis grafik. Uji statistik dilakukan dengan memakai uji Kolmogorov-Smirnov (KS) dengan nilai $p < 0,05$ tail. Penelitian ini menggunakan standar dimana data Asym sig.2, memiliki hasil perhitungan lebih dari 0,05 dan berdistribusi normal (Sugiyono & Susanto,2019:323).

3.7.2.2. Uji Multikolonieritas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi membentuk hubungan antar variabel bebas. Multikolinearitas dapat dikonfirmasi dengan jumlah margin of error dan faktor resiprokal varians (VIF). *Margin of error* menilai variabilitas variabel dependen yang terpilih, dan variabel dependen lainnya tidak menjelaskannya. Nilai keluaran yang digunakan biasanya guna menunjukkan adanya tanda multikolinearitas memiliki toleransi 0,10 atau kurang atau berbentuk serupa dengan angka VIF lebih tinggi dari 10. (Sugiyono,2019).

3.7.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji varians tidak seragam dirancang untuk mempraktekkan apakah ada varians residual dan ketidaksetaraan di antara pengamatan lain dalam model regresi. Dalam penelitian ini, kami menggunakan metode gletser untuk melakukan tanda varians heterogen dengan melakukan regresi antara nilai aktual residual dan variabel independen. Jika masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh secara

signifikan terhadap residual absolut ($\alpha = 0,05$), tidak ada bukti varians heterogen dalam model regresi.(Sugiyono,2019)

3.7.3. Uji Pengaruh

3.7.3.1. Uji Regresi Linier Berganda

Peneliti telah memakai analisis regresi linier berganda yang memasukkan variabel independen yang digunakan sebagai prediktors operasi (nilai tambah). Maka sebab itu, apabila jumlah variabel bebas adalah 2 atau lebih, sehingga dipakai analisis regresi berganda. Perumusan regresi dari dua prediktor adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Rumus 3.2 Regresi Linear Berganda

Sumber: (Sugiyono, 2019).

Y = Variabel Dependen

a = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi linear berganda

X_1 = Disiplin

X_2 = Motivasi Kerja

3.7.3.2. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) umumnya memperhitungkan keahlian model dalam menggambarkan perubahan variabel dependen. Koefisien determinasi lebih besar dari 0 beserta kurang dari atau sama dengan 1. Jika koefisien determinasi (R²) besar (mendekati 1), persamaan regresi linier berganda lebih

bagus, dan nilainya cenderung meningkat seiring dengan bertambahnya jumlah variabel bebas.(Sugiyono,2019).

3.7.4. Uji Hipotesis

Berasalkan dari prinsipnya penyajian hipotesis statistik inferensi merupakan uji signifikansi. Yang terpenting ialah error (interval kepercayaan) yang didapat peneliti saat menormalkan sample penelitian. (Sugiyono & Susanto,2019:12).

Langkah-langkah untuk mencapai kesimpulan apakah hipotesis valid pada tingkat kritis (misalnya 5% atau 1%) ditentukan oleh peneliti. Setelah menetapkan tingkat signifikansi yang diperlukan, peneliti yang diterbitkan oleh SPSS akan dapat mengetahui beberapa nilai sinyal. (Sugiyono & Susanto, 2019:13)

Apabila nomor sinyal sig, aturan yang diharapkan diterima. Jika $< 0,05$ maka nomor sig menolak H_0 beserta menerima H_a . Kebalikannya juga benar $> 0,05$,peneliti menerima H_0 , peneliti menolak H_a . (Sugiyono and Susanto,2019:14)

3.7.4.1. Uji t

Uji-t yaitu pengujian yang memilih apakah suatu variabel independen mempengaruhi secara parsial variabel dependen. (Sugiyono,2019). Tugas pertama dari statistik uji-t adalah memperlihatkan pengaruh variabel pendukung atau independen terhadap deskripsi variabel dependen.

Bagaimana melakukan uji-t menggunakan tabel untuk menemukan pertimbangan antara statistik-t dengan titik kritis. Apabila t-statistik yang dihitung

datas nominal t-tabel, memakai hipotesis lain untuk menyatakan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen dengan individual (Sugiyono,2019).

3.7.4.2. Uji F

Uji F-statistik terlebih dahulu menunjukkan apakah variabel independen atau independen yang dipakai dalam model mempengaruhi yang sama terhadap variabel dependen atau dependen.(Sugiyono,2019) Guna mengukur hipotesis ini, gunakan statistik F dengan syarat berikut:

- a. Jika F-number melebihi 4, peneliti dapat menolaknya dengan dukungan 5%. Mempunyai arti, variabel terikat dipengaruhi oleh masing-masing variabel bebas secara bersamaan.
- b. Bandingkan angka F hitung dengan angka F tabel. Jika angka F hitung besar dari F tabel, peneliti bisa menolak H_0 dan menerima H_a .



Universitas Putera Batam