

**PENGARUH MOTIVASI, KEDISIPLINAN, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KARYA
CELCON PAC**

SKRIPSI



**DOSEN PENGAMPU:
Tiur Niari Purba, S.E., M.M.**

**Oleh:
Advis Fajri
190910259**

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

**PENGARUH MOTIVASI, KEDISIPLINAN, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KARYA
CELCON PAC**

SKRIPSI

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



DOSEN PENGAMPU:

Tiur Niari Purba, S.E., M.M.

Oleh:

Advis Fajri

190910259

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawa ini saya:

Nama : Advis Fajri

NPM 190910259

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi Manajemen Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul: **"Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Karya Celcon PAC"** 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 2023

Yang membuat pernyataan



**PENGARUH MOTIVASI, KEDISIPLINAN, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KARYA
CELCON PAC**

SKRIPSI

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

**Oleh:
Avis Fajri
190910259**

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

Batam, 22 Juli 2023



**Tiurniari Purba, S.E..M.M
Pembimbing**



Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Pentingnya fungsi karyawan di dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang tidak bisa dielakan oleh perusahaan yang mana peran karyawan merupakan penggerak roda kehidupan dari perusahaan yang mencakup pada keseluruhan bidang didalam perusahaan seperti produksi, manajemen, keamanan dan lain-lain. Karyawan yang berkualitas baik maka akan meningkatkan kualitas pada perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa jauh peran Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Karya Celcon PAC. Jumlah sampel yang diuji ialah 102 responden atau seluruh karyawan PT Karya Celcon PAC. Hasil penelitian memperlihatkan bahwasannya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan dengan t hitung sebesar $10,533 > t$ tabel $1,988447$ sedangkan nilai sig $0,00 < 0,05$. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan dengan t hitung sebesar $10,550 > t$ tabel $1,988447$ sedangkan nilai sig $0,00 < 0,05$. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan dengan t hitung sebesar $10,076 > t$ tabel $1,988447$ sedangkan nilai sig $0,00 < 0,05$. Kemudian secara simultan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan dengan f hitung $56,147 > t$ tabel $3,09$ sedangkan nilai sig $0,00 < 0,05$.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

The importance of the function of employees in a company is something that cannot be avoided by companies where the role of employees is the driving wheel of the company's life which covers all areas within the company such as production, management, security and others. Employees who are of good quality will improve the quality of the company. This study aims to examine how far the role of Work Motivation, Work Discipline and Job Satisfaction on Employee Performance at PT Karya Celcon PAC. The number of samples tested were 102 respondents or all employees of PT Karya Celcon PAC. The results of the study show that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the t count of 10.533 > t table of 1.988447 while the sig value is 0.00 <0.05. Work Discipline has a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the t count of 10.550 > t table of 1.988447 while the sig value is 0.00 <0.05. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the t count of 10.076 > t table of 1.988447 while the sig value is 0.00 <0.05. Then simultaneously Work Motivation, Work Discipline and Job Satisfaction have a positive and significant effect on Employee Performance as evidenced by f count 56.147 > t table 3.09 while sig value 0.00 <0.05.

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada program studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan. Untuk itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, 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;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. Selaku Ketua Program Studi;
4. Bapak Dr. Wasiman, S.E., M.M. Selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam;
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Kedua Orang Tua Tercinta. Terima kasih atas segala doa, dukungan dan harapan kepada Penulis;
7. Seluruh Rekan Kerja PT Karya Celcon PAC yang telah bekerja sama dalam membantu pengumpulan data untuk keperluan penelitian;
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora dan Program Studi Manajemen angkatan 2019 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas belajar penulis.

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

Batam, 22 juli 2023
Penulis



Advis Fajri
190910259



Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	i
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR RUMUS	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	4
1.3. Batasan Masalah	5
1.4. Rumusan Masalah	5
1.5. Tujuan Penelitian.....	5
1.6. Manfaat Penelitian.....	6
1.6.1. Aspek Teoritis	6
1.6.2. Aspek Praktis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1. Kajian Teori.....	8
2.1.1. Motivasi kerja	8
2.1.1.1. Pengertian motivasi kerja	8
2.1.1.2. Jenis-Jenis Motivasi.....	9
2.1.2. Disiplin Kerja	11
2.1.3. Kepuasan Kerja	14
2.1.4. Kinerja Karyawan	19
2.2. Penelitian Terdahulu.....	21
2.3. Hubungan Antar Variabel.....	24
2.3.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	24
2.3.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	24
2.3.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	25
2.3.4. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	26
2.4. Kerangka Berpikir	26
2.5. Hipotesis Penelitian	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1. Jenis Penelitian	28

3.2	Sifat Penelitian.....	28
3.3	Lokasi Penelitian dan Jadwal Penelitian	28
3.3.1	Lokasi Penelitian.....	28
3.3.2	Jadwal Penelitian.....	28
3.4	Populasi dan Sampel Penelitian.....	29
3.4.1	Populasi.....	29
3.4.2	Sampel.....	29
3.5	Teknik Pengumpulan Data	29
3.5.1	Kuesioner	30
3.5.2	Studi Pustaka.....	30
3.6	Variabel Operasional Penelitian	30
3.6.1	Variabel Independen	30
3.6.2	Variabel Dependen.....	33
3.7	Teknik Analisis Data	35
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif	35
3.7.2	Uji Kualitas Data.....	36
3.7.3	Uji Asumsi Klasik.....	37
3.7.4	Uji Regresi Linear Berganda.....	38
3.7.5	Uji Hipotesis	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		42
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	42
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden.....	42
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	43
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	44
4.3	Deskripsi Jawaban Responden	45
4.3.1	Motivasi Kerja.....	45
4.3.2	Disiplin Kerja.....	46
4.3.3	Kepuasan Kerja	47
4.3.4	Kinerja Karyawan	48
4.4	Analisis Data	49
4.4.1	Uji Instrumen	49
4.4.2	Uji Asumsi Klasik.....	52
4.5	Uji Pengaruh.....	57
4.5.1	Uji Analisis Linear Berganda.....	57

4.5.2	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	59
4.6	Pengujian Hipotesis	59
4.6.1	Uji t	59
4.6.2	Uji f	61
4.7	Pembahasan	62
4.7.1	Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	62
4.7.2	Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	62
4.7.3	Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) .	63
4.7.4	Pengaruh Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	63
4.8	Implikasi Hasil Penelitian.....	64
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		66
5.1	Simpulan.....	66
5.2	Saran	67
DAFTAR PUSTAKA		69

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	27
Gambar 4.1 Diagram Histogram	55
Gambar 4.2 Normal P-Plot Regresi.....	55

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	29
Tabel 3.2 Variabel Operasional	34
Tabel 3.3 Rentang Skala.....	34
Tabel 4.1 Data Jenis Kelamin Responden.....	44
Tabel 4.2 Data Usia Responden	45
Tabel 4.3 Data Pendidikan Terakhir Responden.....	46
Tabel 4.4 Hasil Jawaban Kuesioner Mengenai Motivasi Kerja	47
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Kuesioner Mengenai Disiplin Kerja.....	48
Tabel 4.6 Hasil Jawaban Kuesioner Mengenai Kepuasan Kerja.....	49
Tabel 4.7 Hasil Jawaban Kuesioner Mengenai Kinerja Karyawan.....	50
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Validitas Motivasi Kerja (X1)	51
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Validitas Disiplin Kerja (X2).....	52
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Validitas Kepuasan Kerja (X3).....	52
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	53
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Reliabilitas	54
Tabel 4.13 Hasil Pengujian <i>Kolmogrov Smirnov</i>	56
Tabel 4.14 Hasil Pengujian Multikolonieritas.....	57
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Glejser.....	59
Tabel 4.16 Hasil Analisis Linear Berganda	60
Tabel 4.17 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	61
Tabel 4.18 Hasil Pengujian uji t X1 Terhadap Y	62
Tabel 4.19 Hasil Pengujian uji t X2 Terhadap Y	63
Tabel 4.20 Hasil Pengujian uji t X3 Terhadap Y	63
Tabel 4.21 Hasil Pengujian uji f.....	64

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Rentang Skala	35
Rumus 3.2 Regresi Linear Berganda.....	39
Rumus 3.3 Rumus Uji t.....	40
Rumus 3.4 Rumus Uji f.....	41



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pentingnya fungsi karyawan di dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang tidak bisa dielakan oleh perusahaan yang mana peran karyawan merupakan penggerak roda Kehidupan dari perusahaan yang mencakup pada keseluruhan bidang didalam perusahaan seperti produksi, manajemen, keamanan dan lain-lain. Karyawan yang berkualitas baik maka akan meningkatkan kualitas atau hasil produksi dari perusahaan serta menghidupkan lingkungan yang kompetitif, inovatif dan sehat pada perusahaan. Yang didapatkan oleh perusahaan ialah efektivitas dan efisiensi akan tercapai ketika perusahaan memiliki karyawan yang memiliki kualitas yang tinggi.

Salah satu penentu efektivitas dan efisiensi pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan ialah diukur oleh kinerja, kinerja dari karyawan memiliki pengertian sebagai hasil atau prestasi yang dihasilkan oleh karyawan didasarkan oleh besaran tanggung jawab yang dilimpahkan dari perusahaan. Tentunya pengalaman faktor yang lain dapat meningkatkan kinerja terlepas hal itu berasal dari faktor internal ataupun yang berasal dari diri karyawan serta faktor eksternal ataupun yang berasal dari faktor luar seperti lingkungan atau kebijakan dari perusahaan. (Sogiana, 2018)

Faktor internal yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas salah satunya ialah motivasi yang dimiliki oleh karyawan, motivasi dalam konteks ini memiliki pengertian sebagai suatu situasi psikologi yang diciptakan oleh tanggung jawab akan pekerjaannya penyelesaian pekerjaannya. Motivasi bisa saja terbangun

oleh keinginan untuk berprestasi di dalam pekerjaannya, atau berkeinginan untuk memiliki pekerjaan yang berarti. Keseluruhan dari motivasi memiliki fungsi dalam mendorong karyawan untuk melakukan kegiatan dengan lebih efektif dan lebih baik.(Yanti et al., 2021)

Efektivitas kinerja juga dapat didukung ketika sumber daya manusia taat kepada aturan yang berlaku dan bekerja secara teratur. Kedisiplinan di dalam suatu perusahaan sangat berperan sangat penting demi terjadinya hierarki perusahaan yang tersusun dengan baik, untuk menghindari peristiwa yang merugikan perusahaan, seperti keterlambatan, kesalahan penggunaan alat-alat produksi ataupun penyelewengan pada peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. disiplin kerja dapat memiliki pengertian sebagai ketaatan pada suatu aturan atau pekerjaan yang sedang dilakukan.

Efektivitas kinerja sumber daya manusia juga dapat dicapai dengan perusahaan yang memenuhi faktor-faktor kebutuhan yang dapat menimbulkan rasa puas kerja pada karyawan. Kepuasan kerja adalah salah satu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan keadaan kerja, kerja sama antara karyawan, imbalan yang diperoleh dalam bekerja, yang berkaitan faktor fisik serta psikologis, (Sutrisno, 2019). Jika tidak terdapat kepuasan kerja, maka dapat diwujudkan dengan karyawan akan ketidak konsistennya terhadap pekerjaan mereka membuat merasa mempunyai komitmen atau tanggung jawab yang rendah terhadap perusahaan.

PT Karya Celcon Parama Aerated Concrete didirikan pada tahun 1981 di Kawasan Berikat Pulau Batam. Perusahaan yang bergerak di bidang produksi beton

ringan sebagai material pengganti bata yang dikenal sebagai Celcon Blok dan menjadi pionir dari produk yang saat itu belum dikenal oleh Masyarakat Indonesia. Produk ini memiliki banyak keunggulan sebagai blok beton ringan *aerated* yang memiliki kemampuan teknis tinggi dan ekonomis. Celcon telah banyak digunakan sebagai salah satu kebutuhan utama dalam membangun maupun merenovasi perumahan, gudang, rumah sakit, perkantoran dan apartemen di Pulau Batam bahkan hingga berbagai tempat di luar Pulau Batam.

Walaupun PT Karya Celcon Parama Aerated Concrete sebagai pioner dari salah satu bata ringan di Pulau Batam yang artinya dapat memberikan potensi yang tinggi akan kemajuan dan inovasi inovasi yang dapat dilakukan oleh perusahaan, namun terkadang motivasi perusahaan tidak selaras dengan apa yang dimiliki oleh karyawan, sehingga menghambat inovasi dan potensi yang seharusnya dapat dilakukan oleh perusahaan, contohnya karyawan yang enggan berkembang bersama perusahaan dan hanya bekerja dalam pemenuhan gaji, minimnya apresiasi yang diberikan oleh perusahaan dan karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja membuat lingkaran yang sulit untuk dipatahkan dalam permasalahan akan motivasi yang dimiliki oleh karyawan.

PT Karya Celcon Parama Aerated Concrete juga memiliki permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan-perusahaan lain, yaitu kerap ditemukan ketidakdisiplinan pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan. Mengingat produk yang dihasilkan oleh PT Karya Celcon Parama Aerated Concrete merupakan produk yang memiliki berat yang dapat menciderai bekerja ketika tidak dilakukan dengan hati-hati, ketidakdisiplinan pada karyawan dapat menyebabkan beberapa

kecelakaan ringan ataupun berat dalam proses produksi beton ringan. Permasalahan ini akan menurunkan efektivitas atau visi dan misi dari perusahaan dikarenakan terdapat kekurangan sumber daya manusia terjadi penahanan produksi akibat penolongan pada kecelakaan.

Permasalahan lainnya yang ada pada PT Karya Celcon Parama Aerated Concrete yaitu terdapat kurangnya kepuasan karyawan terhadap harapan dari hasil kerja yaitu imbal gaji yang membuat karyawan kurang mengerjakan tanggung jawab dengan baik, peristiwa seperti itu akan berefek kepada kelanjutan perusahaan yang ditakutkan akan merugikan dari segi persaingan bisnis organisasi. Ketidak konsistennya karyawan saat bekerja akan berdampak prestasi kerja dikarenakan rendahnya kemauan karyawan dalam melaksanakan tugasnya..

Kurangnya motivasi, kedisiplinan dan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, memiliki potensi bahwa dapat menurunkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut, maka dari itu penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Celcon Parama Aerated Concrete”

1.2. Identifikasi Masalah

Dengan berdasar kepada penjabaran latar belakang tersebut, lalu dapat diidentifikasi permasalahan yakni sebagai berikut :

1. Motivasi kerja terhadap pekerjaan masih berorientasi pada gaji dan bukan pada kualitas serta keinginan dalam berkembang bersama perusahaan.
2. Kedisiplinan yang rendah menyebabkan beberapa kecelakaan dan keterlambatan yang menghambat produktifitas.

3. Kurang adanya kepuasan kerja karyawan mengenai imbal hasil / gaji
4. Kinerja yang dihasilkan karyawan kerap dibawah target perusahaan

1.3. Batasan Masalah

Diketahui di latar belakang masalah yang sudah dijelaskan maka penulis membatasi masalah penelitian mengenai motivasi, kedisiplinan dan kepuasan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai dependen. Sesuai dengan penjelasan maka objek penelitian ini di PT Karya Celcon Parama Aerated Concrete.

1.4. Rumusan Masalah

Dengan berdasar pada penjabaran dari latar belakang tersebut, lalu dapat diidentifikasi rumusan permasalahan yakni sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Karya Celcon Parama Aerated Concrete ?
2. Bagaimana disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Karya Celcon Parama Aerated Concrete ?
3. Bagaimana kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Karya Celcon Parama Aerated Concrete ?
4. Bagaimana motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Karya Celcon Parama Aerated Concrete ?

1.5. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini adapun tujuan yang dilakukan yakni :

1. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Karya Celcon Parama Aerated Concrete ?

2. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Karya Celcon Parama Aerated Concrete ?
3. Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Karya Celcon Parama Aerated Concrete ?
4. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Karya Celcon Parama Aerated Concrete ?

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini peneliti harapkan dapat memberikan manfaat bagi para pembaca, terlepas itu dengan cara teoritis maupun praktik :

1.6.1. Aspek Teoritis

1. Bagi Peneliti, Dengan adanya penelitian yang dilakukan seyogyanya peneliti dapat keilmuan dan pengalaman dalam menulis karya ilmiah. Peneliti yang melaksanakan tugas akhir diharapkan dapat menambah keilmuan dan pengetahuan yang berkaitan dengan karya ilmiah yang telah disusun lebih terperinci.
2. Bagi Pembaca, Karya ilmiah yang dibuat peneliti diharapkan dapat berguna bagi peneliti selanjutnya. Karya ilmiah yang telah disusun diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjut nya yang serupa dengan penelitian yang dilakukan karya ilmiah ini Adapun pembahasan penelitian ini yaitu motivasi, disiplin dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi Universitas Putera Batam, Sebagai instansi pendidikan diharapkan dapat membantu mahasiswa selanjutnya dalam menyusun karya ilmiah dan

dapat terus memberikan kontribusi di dunia akademis dengan melakukan penelitian.

1.6.2. Aspek Praktis

1. Bagi PT Karya Celcon Parama Aerated Concrete, Karya ilmiah yang telah dilakukan diharapkan dapat membantu perusahaan menjadi acuan dan pedoman apa yang sebaiknya yang dilakukan agar perusahaan dapat selalu eksis dalam di dunia bisnis terutama motivasi, disiplin dan kepuasan kerja karyawan guna meningkatkan kinerja.
2. Bagi Masyarakat, Kurangnya literasi dalam bidang sumber daya manusia diharapkan masyarakat dapat mengetahui kajian-kajian tentang sumber daya manusia.



Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Motivasi kerja

2.1.1.1 Pengertian motivasi kerja

Pekerja yang memiliki tujuan akan menumbuhkan semangat untuk tercapainya tujuannya. Maka dari itu karyawan akan merasa termotivasi atas keinginannya yang diraihinya. Motivasi memiliki pengertian sebagai suatu pendorong agar seseorang dapat mampu melaksanakan suatu perbuatan tertentu. Motivasi juga sebagai penyebab yang dapat memelihara suatu perilaku seseorang (Fachreza et al. 2018)

Hasibuan dalam (Garaika, 2019) menjelaskan bahwa motivasi ialah pendukung penyalur penyebab dari suatu tindakan yang dilakukan oleh manusia agar dapat bersemangat dalam mendapatkan hasil yang baik. Uzonna dalam (Jayanti, 2020) mengungkapkan bahwa motivasi ialah suatu gerakan yang memberikan pengaruh pada suatu individu dalam menggapai pekerjaan atau hal lainnya dengan tujuan-tujuan lain yang tidak atau memiliki hubungan terhadap tindakannya tersebut. lalu terakhir, motivasi menurut Menurut (Fachrezi & Khair, 2020) merupakan suatu situasi yang menggerakkan suatu individu dalam menggapai suatu persyaratan atau kriteria yang dalam suatu paket atau prosedur yang berlaku. Stimulus atau perangsang agar setiap pegawai mau bekerja keras dan melaksanakan kewajibannya disebut motivasi kerja. Karyawan yang termotivasi

dengan baik akan merasa senang dan terlibat dalam pekerjaan, yang akan mengarah pada perkembangan dan kemajuan yang cukup besar di dalam perusahaan.

Setelah melihat beberapa pendapat tentang motivasi maka dapat ditarik pengertian atau kesimpulan berupa motivasi merupakan suatu tindakan atau perasaan yang memberikan pengaruh terhadap perbuatan suatu pekerja dalam menaikkan semangat dalam bentuk nasehat adapun bentuk lainnya yang dapat membuat bekerja untuk mencapai tujuan-tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi yang diungkapkan oleh Sedarayani dalam (Wijayanto et al., 2021) Adalah motivasi yang berfungsi sebagai pendorong utama yang mayoritas terbangun oleh ekonomi atau keadaan finansial dalam bentuk uang, lalu selanjutnya sebagai pendorong utama atau dapat berupa hadiah atau kompensasi lainnya yang didapatkan bila mana Ia berprestasi. Yang terakhir yaitu pendorongan material yang merupakan jenis pendorong yang tidak terlihat namun memiliki pengaruh menguntungkan bagi pekerja. Seperti contohnya latihan promosi penempatan pekerjaan yang lebih baik, keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, arti dalam informasi yang dimiliki oleh perusahaan, adanya fasilitas yang mendukung pekerjaan yang baik, dan pujian atau apresiasi yang didapatkan ketika melakukan pekerjaan dengan baik

2.1.1.3 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Hasibuan dalam (Adha et al., 2019), di indikasikan dengan beberapa indikator yaitu :

1. **Kebutuhan fisik**, Fisik merupakan hal yang harus dipertimbangkan dalam bekerja sehingga karyawan mendapatkan motivasi. Kebutuhan ini juga disandingi dengan penunjang yang ada di perusahaan seperti fasilitas dan kemudahan dalam melakukan pekerjaannya
2. **Kebutuhan rasa aman**, Karyawan bekerja mengharapkan rasa aman saat bekerja tidak adanya ancaman disaat bekerja merupakan hal penting dikarenakan dengan adanya rasa aman karyawan dapat berkonsentrasi dan menumbuhkan motivasi karyawan. Intinya perusahaan haruslah melindungi karyawannya dari segala ancaman baik dari teman kerja dan para atasannya
3. **Kebutuhan sosial**, Karyawan sebagai makhluk social seharusnya dapat diterima lingkungan tempat kerja. Seyogyanya tidak ada perbedaan antar karyawan baik ras dan agama yang dianut dikarenakan karyawan juga membutuhkan orang lain dalam melakukan pekerjaan sehingga diharapkan dapat hubungan yang baik dalam bekerja
4. **Kebutuhan akan penghargaan**, Karyawan akan merasa bangga atas pencapaiannya yang telah dilakukannya. Karyawan akan merasa termotivasi apabila perusahaan memberikan penghargaan kepada pekerja yang bekerja dengan maksimal dengan begitu karyawan akan terus bekerja secara maksimal
5. **Kebutuhan dorongan mencapai tujuan**, Karyawan akan termotivasi apabila para atasan memberikan semangat dan petunjuk untuk pekerjaan yang dilakukannya dengan begitu karyawan akan semangat dalam bekerja dikarenakan karyawan merasa dihargai oleh atasannya

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu citra pribadi yang harus dimiliki karyawan dikarenakan dalam dunia kerja pekerja haruslah bekerja dengan sungguh-sungguh agar tidak ada kesalahan yang dibuatnya. Karyawan yang dapat disiplin dalam bekerja akan bekerja dengan sungguh-sungguh untuk tercapainya output yang diinginkan organisasi. Mengatur karyawan agar operasional tetap berlanjut maka diterapkan disiplin kerja merupakan hasil usaha dari pihak manajemen dalam mengatur pelaksanaan pekerjaan berdasarkan standar ataupun prosedur yang berlaku, yang dalam konteks ini ialah dimulai jadi sikap atau perilaku dari karyawan agar tetap berada pada aturan ataupun pada kegiatan yang menguntungkan perusahaan (Fahlefi & Triasningrum, 2018). Disiplin juga memiliki pengertian sebagai sikap hormat taat dan menghargai aturan-aturan dalam perusahaan terlepas peraturan tersebut tertulis atau nyata ataupun tidak tertulis atau tidak nyata, suatu pelanggaran yang dilakukan akan dikenai bergantung dari jenis pelanggaran yang dilakukan. (Mukrodi, 2018). Untuk mencapai hasil yang terbaik, korporasi harus berjalan lancar dan tertib, khususnya dengan menjaga disiplin kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat dihasilkan dari disiplin kerja karyawan. Hal ini tentunya meningkatkan gairah mengerjakan tugas dengan baik.

Disiplin juga bisa berasal dari diri sendiri yang berarti kesadaran diri terkait dengan apa yang diperlukan untuk tiap karyawan maka dari itu kesadaran tanggung jawab yang dimiliki khususnya pada tugas dan pekerjaan yang ada wajib dimiliki oleh tiap-tiap karyawan.

Disiplin juga memiliki pengertian sebagai suatu Pembentukan sikap karyawan yang tujuannya adalah merubah wawasan dari perilaku dan sikap agar mampu bekerja dengan niatan dan itikad yang baik dapat meningkatkan efektivitas kinerja. (Marsoit et al., 2017). Soegeng Pridjominto dalam (Arifai, 2018) menjabarkan bahwa disiplin adalah situasi yang berbentuk dikarenakan hadirnya serangkaian sikap yang memiliki makna pada ketertiban dan ketaatan. Ini merupakan bagian dari suatu individu yang tentunya sikap ini tidak memiliki sifat yang membutuhkan usaha yang tinggi untuk melakukannya namun dapat membatasi sikap yang biasanya dilakukan.

Singodimedjo dalam (Basuki & Sari, 2018) mengungkapkan bahwa disiplin yaitu kemauan dari seseorang dalam taat pada aturan yang berlaku didalam satu instansi ataupun perusahaan. Perilaku disiplin mampu melancarkan capaian perusahaan dan ketidakdisiplinan dapat menghambat efektivitas perusahaan.

Berdasarkan pada pendapat para ahli yang telah dijabarkan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin ialah kondisi dimana karyawan patuh akan peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan.

2.1.2.2 Jenis-jenis disiplin

Menurut Handoko didalam (H. Pratiwi, 2017) jenis-jenis disiplin yaitu :

1. Disiplin progresif yaitu bentuk pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan berkali-kali. Pemberian sanksi ini memiliki tujuan dalam memberikan kesempatan bagi pelanggar dalam membentuk tindakan perbaikan yang jika dilakukan pelanggaran maka akan dikenakan sanksi yang berat.

2. Disiplin korektif yaitu suatu kegiatan yang dilaksanakan oleh atasan untuk menanggulangi adanya tindak ketidakdisiplinan yang umumnya ditujukan untuk penghindaran pelanggaran yang berlanjut oleh seseorang atau karyawan yang melanggar.
3. Disiplin preventif yaitu suatu kegiatan atau tindakan yang dilakukan oleh atasan untuk membentuk suatu situasi dimana pekerja atau karyawan patuh terhadap aturan-aturan yang berlaku agar pelanggaran di kemudian hari dapat dihindari.

2.1.2.3 Indikator Disiplin

Beberapa indikator disiplin kerja dijabarkan menurut (Afandi, 2018) adalah:

1. Masuk kerja tepat waktu

Karyawan diwajibkan datang ke tempat kerja dengan tepat waktu atau bahkan datang 20 menit sebelum jam kerja dengan begitu. Dengan begitu karyawan akan dinilai disiplin dalam bekerja

2. Penggunaan waktu secara efektif

Dalam bekerja seharusnya karyawan mampu melaksanakan tugasnya dengan waktu yang diberikan seefektif mungkin. Bahkan saat istirahat hendaklah karyawan mempergunakan sebaiknya.

3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja

Karyawan diberikan tugas seharusnya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan begitu karyawan terbilang disiplin dalam bekerja. Karyawan yang susah diatur dalam melakukan tugasnya merupakan karyawan yang tidak baik dari segi kedisiplinan dan merugikan perusahaan

4. Mematuhi semua peraturan organisasi dan perusahaan

Perusahaan membuat aturan agar karyawan dapat bekerja dengan semestinya dan menciptakan lingkungan yang nyaman. Karyawan yang mentaati peraturan merupakan karyawan yang bertanggung jawab secara personel dan dapat dipercayai oleh perusahaan.

5. Target pekerjaan

Organisasi memberikan target kepada karyawan bertujuan agar perusahaan dapat keuntungan dan kepercayaan dari *buyer*. Karyawan sebagai penggerak industry maka seharusnya dapat mencapai target yang diinginkan perusahaan dengan begitu adanya kelanjutan bisnis.

6. Membuat laporan kerja harian

Dengan membuat laporan harian maka karyawan dapat mengetahui kekurangan dan kelebihan dalam bekerja. Pembuatan laporan ini merupakan bentuk komitmen organisasi untuk meningkatkan disiplin dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Pernyataan (Sutrisno, 2019) Kepuasan merupakan rasa yang ada didalam diri seseorang agar dapat tercapai yang diinginkannya sehingga terciptakan kepuasan. Dalam diri tingkat puas bersifat tidak beraturan maksudnya seseorang memiliki kepuasan akan sesuatu yang diinginkan berbeda-beda. Dalam bekerja kepuasan merupakan sesuatu yang diharapkan bagi karyawan dikarenakan dengan adanya rasa puas dalam bekerja karyawan dapat mencapai target. Kepuasan ini didapatkan

bisa berupa secara finansial ataupun non finansial yang didapatkan. Dikarenakan kepuasan didasari dari psikologis karyawan maka akan berarah positif ataupun negative atas kepuasan dalam bekerja. Karyawan dapat puas dalam bekerja apabila mereka memiliki lingkungan yang terbilang positif sehingga menyebabkan karyawan dapat bekerja dengan rasa puas dengan adanya ekosistem yang baik tidak adakan adanya stress dan frustrasi dalam bekerja.

Emosional yang dirasakan karyawan akan menimbulkan kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja. Kepuasan yang baik akan berdampak pada persona karyawan dalam bekerja dikarenakan karakter si karyawan yang bertanggung jawab atas tugas dinilai menghargai aturan perusahaan dalam menciptakan output yang sudah ditetapkan. Karyawan yang tidak puas merupakan karyawan yang selalu berkeluh kesah atas pekerjaan yang diberikannya sehingga target tidak tercapai (Afandi, 2018).

Menurut (Sudaryo et al., 2018). Hal-hal yang menyenangkan akan tercipta saat bekerja apabila ekspektasi sesuai dengan harapan. Saat perusahaan memberikan kewajibannya akan berdampak pada kepuasan pekerjaan yang telah dikerjakan. Perasaan yang senang akan berimbas kepada organisasi dengan begitu karyawan tidak akan menunda pekerjaannya. Seorang individu akan merasa senang dengan ketersesuaian di antara *skill*, kreativitas serta harapannya terhadap tugas yang dihadapinya jika memiliki pekerjaan yang sesuai dengan dirinya. Kepuasan kerja merupakan konsep psikolog yang memperlihatkan suasana hati seorang individu terhadap pekerjaannya. Bagi seorang individu untuk mendapatkan balas jasa dan manfaat yang ditawarkan oleh perusahaan, unsur

kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki akses ke tunjangan seperti gaji yang cukup, intensif, bonus, perawatan kesehatan, dll akan lebih tenang dan merasa puas dengan pekerjaan yang mereka laksanakan daripada mereka yang tidak mendapatkan hal tersebut. Suasana kerja yang kondusif mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja yang sudah dipaparkan maka kepuasan merupakan bentuk secara emosional terhadap pekerjaan yang dilakukannya baik perasaan senang atau tidak dalam melakukan tugasnya. Maka karyawan yang baik adalah memiliki kepuasan dalam bekerja dikarenakan bertanggung jawab dengan tugas yang sudah diberikan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2018) terdapat 5 faktor yang mampu mempengaruhi Kepuasan Kerja yakni sebagai berikut:

1. Pemenuhan Kebutuhan

Karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhannya dengan pekerjaan yang dilakukan pekerja sangat mengharapkan atas pekerjaan yang dikerjakannya dapat memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan

Perbedaan akan membuat karyawan dapat membandingkan apa yang diharapkan dengan kenyataannya dengan begitu akan terbentuknya kepuasan dalam individu pekerja.

3. Pencapaian nilai

Karyawan merasa puas atas pekerjaannya apabila pekerjaan yang dilakukannya mempunyai nilai yang sangat berguna. Karyawan dapat merasa puas dengan pekerjaan yang telah dilakukannya dapat pujian dari atasan dan atasan dapat memberikan reward kepadanya.

4. Keadilan

Kepuasan didapatkan dari rasa adil dari atasan memperlakukan bawahannya. Tidak membeda-bedakan antar pekerja akan membuat karyawan merasa dihargai dengan begitu tidak ada karyawan yang merasa iri atau merasa diskriminasi ditempat kerja.

5. Budaya Organisasi

Suatu culture yang baik akan menciptakan suasana yang kondusif untuk bekerja. Kebiasaan yang sudah terjalin rukun dan baik akan membuat kepuasan dalam bekerja dikarenakan tempat bekerjanya merupakan rumah ke 2 bagi karyawan.

2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2018) yang menjadi indikator-indikator dari kepuasan kerja yakni sebagai berikut :

1. Pekerjaan

.Karyawan dapat merasa puas atas pekerjaannya dikarenakan pekerjaan yang dilimpahkan pas dengan kemampuannya tidak ada tambahan pekerjaan yang menyertainya. Pekerjaan yang bukan keahlian karyawan akan membuat karyawan merasa puas dikarenakan karyawan merasa tidak maksimal dalam bekerja.

2. Upah

Upah yang diberikan akan merangsang karyawan giat untuk bekerja dengan bayaran yang sesuai dengan pekerjaannya karyawan merasa puas atas pekerjaannya yang dikerjakannya. Upah yang diberikan hendaknya sesuai dengan pekerjaan yang diberikan apabila perusahaan memberikan pekerjaan tambahan memungkinkan perusahaan membayar lebih atas

pekerjaannya dengan begitu karyawan akan puas atas pekerjaannya yang diberikan dan juga organisasi harus adil memberikan upah yang diberikannya.

3. Promosi

Karyawan merasa puas apabila pekerjaannya dihargai salah satunya memberikan promosi jabatan dengan begitu karyawan akan mendapatkan jenjang karir yang bagus dan merasa bermanfaat bagi perusahaan. Kenaikkan jabatan itu pula yang membuat karyawan puas atas apa yang telah dia kerjakan selama ini.

4. Pengawas

Karyawan akan merasa puas apabila pekerjaannya dapat diselesaikan tepat waktu, tapi jika pengawas atau pemimpin tidak mempunyai arahan yang tidak jelas maka pekerjaan yang diberikan mengakibatkan akan rusak dan karyawan merasa tidak puas atas apa instruksi yang diperintahkan yang ambigu. Seharusnya seorang leader memiliki komunikasi dan strategi yang baik dalam memerintahkan sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaannya sehingga karyawan dapat mencerna instruksi yang diberikan dengan rasa puas.

5. Rekan Kerja

Perusahaan memiliki banyak karyawan diharapkan dapat bekerja sama dalam tim. Rekan kerja yang dapat bekerja sama dalam team akan membuat kepuasan kerja dalam kerja. Dengan adanya lingkungan yang positif dalam bekerja akan membuat pekerjaan tidak ada ketegangan dan

kesalah pahaman dikarenakan semua trouble dapat diselesaikan dengan diskusi.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Organisasi bisnis pastinya dibangun dengan maksud untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Masing-masing organisasi dipengaruhi dari perilaku pelaku organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan, atau bagaimana mereka melaksanakan semua tugas yang terkait dengan pekerjaan atau peran tertentu dalam

bisnis, merupakan salah satu tindakan yang paling sering terjadi dalam organisasi. *Performance* istilah yang digunakan untuk menggambarkan sudah sejauh apa suatu kegiatan, program, atau kewenangan sudah dilaksanakan didalam memenuhi tujuan, sasaran, visi, dan misi perusahaan melalui penyusunan strategi organisasi. (Ambarita et al., 2019) menjabarkan bahwa kinerja yaitu suatu hasil dasar pada kualitas serta kuantitas yang didapatkan oleh suatu pekerja atas pekerjaan yang dimilikinya yang bertepatan dengan tanggung jawab yang ditumpu.

Dalam bekerja perusahaan menetapkan output yang harus diselesaikan maka dari itu karyawan harus mampu menyelesaikan tugasnya dengan aturan yang sudah ditetapkan organisasi. Output tadi merupakan kinerja yang diberikan karyawan kepada organisasi dengan terpenuhinya output tersebut maka perusahaan dapat bersaing (Afandi, 2018). Kinerja memiliki definisi sebagai output dari kerja yang diperoleh oleh kelompok atau perorangan di sebuah perusahaan sesuai dengan

wewenang dalam pemenuhan visi secara sah dan tidak melawan hukum. (Andry, 2019)

Berdasar pada pengertian dari kinerja yang telah disebutkan maka dapat di simpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil dari pencapaian yang di hasilkan oleh karyawan terlepas itu sebagai individu ataupun kelompok dalam lingkup kualitas ataupun kuantitas pekerjaan atau penugasannya sesuai dengan atau prosedur yang sudah ditetapkan.

2.1.4.2 Kriteria Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memiliki tiga kriteria utama (Andry, 2019) yaitu:

1. Kriteria yang berdasar pada perilaku, memiliki inti pada tata cara dalam kegiatan dari pekerjaan tersebut kriteria ini juga merupakan kriteria yang terpenting sebagai karyawan dalam pekerjaannya memerlukan antar individu atau dengan kata lain kerjasama.
2. Kriteria yang berdasar pada sifat didalam pemuasan individu atau juga karakteristik karyawan, penilaian ini dapat terdiri dari keterampilan dalam memimpin bawahannya, kemampuan dalam berkomunikasi, dan keteguhan prinsip loyalitas. Kriteria ini berfokus pada cara bertindak dari suatu karyawan atau individu dan tidak pada suatu hal yang telah dicapai ataupun didapatkan pada pekerjaannya.
3. Berdasar pada hasil, kriteria ini bertumpu pada apa yang telah dicapai oleh suatu individu, atau dalam kata lain produktivitas dari suatu karyawan dan bukan berdasar kepada bagaimana cara dari karyawan itu menggapai hasil atau produktivitasnya.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

(Hidayati & Fadillah, 2017) didalam penelitiannya, menjabarkan jika indikator dari Kinerja Karyawan terdiri dari 5 indikasi yaitu:

1. Kuantitas merupakan jumlah atau hasil yang dalam konteks ini adalah Jumlah dari produk yang diproduksi atau dikerjakan oleh suatu orang atau kelompok di dalam pekerjaan.
2. Kualitas ialah bagaimana suatu hasil pekerjaan sesuai dengan mutu yang di tetapkan dari perusahaan seperti bagaimana detailnya atau amannya serta kekuatan dari produknya ataupun kemampuan dari karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
3. Ketepatan waktu yaitu bagaimana target atau suatu produk dapat selesai sesuai waktu yang telah ditetapkan. Keterlambatan penyelesaian produk akan menghambat produktivitas di perusahaan dikarenakan tidak sesuai dengan jadwal yang telah berlaku.
4. Kehadiran yaitu bagaimana karyawan dapat datang atau setia atau hadir pada pekerjaan atau pada tahun jawabnya.
5. Efektivitas yaitu bagaimana karyawan dapat memaksimalkan pot atau produk dengan tenaga yang sedikit mungkin dengan menurunkan kerugian serta memaksimalkan laba setinggi-tingginya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang telah dilaksanakan di masa yang telah lewat dengan persyaratan penelitian yang dijadikan acuan memiliki

variabel atau topik yang serupa dengan beberapa perbeddaan pada subjek ataupun objek yang diteliti.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Yanti et al., 2021)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Liam Rent.	Disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.
2.	(Woerdianto & Husain, 2021)	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Fuse Nano Tekno Jakarta Barat.	Disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.
3.	(Kristianti et al., 2021)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta.	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 42,4%, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 42,7%.
4.	(Saputra, 2019)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bangun Sari Perkasa Dumai.	Kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.
5.	(Safitri et al., 2021)	Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PNS generasi “Y” (kasus	Disiplin, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

		pada Kementerian Perdagangan, Jakarta)	
6.	(Elisa & Malawat, 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Batu Bara	Motivasi, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.
7.	(Sandika & Andani, 2020)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aneka Warna Semesta Pratama	Motivasi, kepuasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.
8.	(Podrinal, 2017)	Pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sma negeri 16 padang	Disiplin, kepuasan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.
9.	(Darmawangsa et al., 2021)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar	Motivasi, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.
10.	(Winanti, 2018)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Pengkreditan Rakyat Syariah Mandiri Mitra Sukses Gresik	Motivasi, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja mempunyai pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, dimana motivasi juga dapat bermanfaat bagi karyawan itu sendiri. Motivasi adalah suatu tindakan atau perasaan yang memberikan pengaruh terhadap perbuatan suatu karyawan yang dapat mendorong karyawan untuk yang dapat membuat bekerja didalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Motivasi di tempat kerja juga dapat menggerakkan kemauan, meningkatkan semangat, prestasi, rasa tanggung jawab serta kinerja karyawan melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan. Hasil ini didukung oleh Uzonna dalam (Jayanti, 2020) yang mengungkapkan bahwa motivasi ialah suatu gerakan yang memberikan pengaruh pada suatu individu dalam menggapai pekerjaan atau hal lainnya dengan tujuan-tujuan lain yang tidak atau memiliki hubungan terhadap tindakannya tersebut.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja juga mempunyai indikator yang sangat dibutuhkan didalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, di dalam suatu perusahaan sangat berperan didalam terjadinya hierarki perusahaan yang tersusun dengan baik, untuk menghindari peristiwa yang merugikan perusahaan, seperti keterlambatan, kesalahan penggunaan alat-alat produksi ataupun penyelewengan pada peraturan perusahaan yang ditetapkan oleh perusahaan. disiplin kerja dapat memiliki pengertian sebagai ketaatan pada suatu aturan atau pekerjaan yang sedang dilakukan. Disiplin juga bisa berasal dari diri sendiri yang berarti kesadaran diri terkait dengan apa yang

diperlukan untuk tiap karyawan maka dari itu kesadaran tanggung jawab yang dimiliki khususnya pada tugas dan pekerjaan yang ada wajib dimiliki oleh tiap-tiap karyawan. Hasil ini didukung oleh Singodimedjo dalam (Basuki & Sari, 2018) yang mengungkapkan bahwa disiplin yaitu kemauan dari seseorang dalam taat pada aturan yang telah dibuat pada suatu instansi / perusahaan. Perilaku disiplin dalam mampu melancarkan capaian perusahaan dan ketidakdisiplinan dapat menghambat efektivitas perusahaan.

2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Besar ataupun rendah nya tingkat dari kepuasan kerja oleh karyawan mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan karyawan dapat dipenuhi contohnya dengan imbal gaji yang sesuai harapan, perlakuan adil di tempat kerja serta budaya organisasi yang baik. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang melakukan didalam operasional perusahaan yang mampu menaikkan produktivitas dan kinerja karyawan, sedangkan karyawan yang kurang ataupun tidak merasa puas maka dapat mempengaruhi kurang berjalan nya perusahaan untuk mencapai tujuan. Hasil ini didukung oleh (Sutrisno, 2019) yang menjelaskan bahwa Karyawan yang merasa senang dengan pekerjaannya akan lebih siap untuk bekerja secara efisien, gembira, dan agresif daripada mereka yang tidak. Karyawan yang tidak bahagia dalam bekerja tidak akan pernah merasa puas secara psikologis, dan hal ini pada akhirnya akan menimbulkan sikap atau perilaku yang buruk, yang akan membuat mereka frustrasi. Kepuasan kerja berarah kepada sikap atau perilaku karyawan terhadap kewajiban kerja mereka serta erat kaitannya dengan kondisi

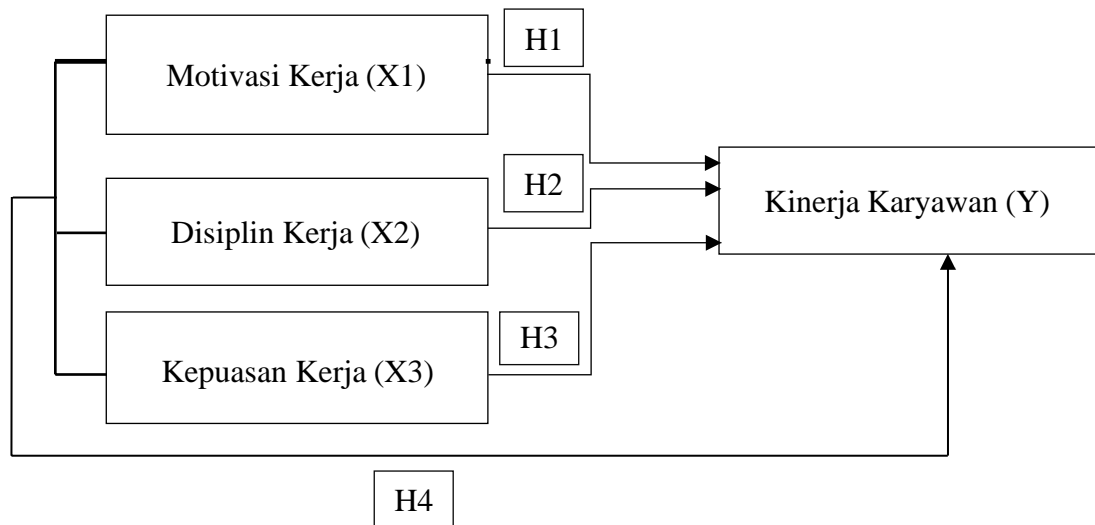
tempat pekerjaan, kerjasama karyawan, manfaat yang diperoleh dari pekerjaan, dan semua topik yang berhubungan dengan faktor fisik dan pertimbangan psikologis.

2.3.4 Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi, disiplin serta kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, dimana dengan adanya motivasi yang dapat menggerakkan karyawan, disiplin yang baik serta kepuasan kerja yang cukup pada karyawan maka dapat membantu menaikkan kinerja karyawan serta dapat tercapainya tujuan perusahaan. Hasil ini juga di dukung oleh (Safitri et al., 2021) yang menyebutkan dimana Disiplin, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Berpikir

Pada penelitian ini kerangka pemikiran yang akan dijabarkan akan membahas, Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Celcon Parama Aerated Concrete dapat digambarkan yakni sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis yang dapat dibangun ialah:

- H1: Motivasi Kerja berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Celcon Parama Aerated Concrete.
- H2: Disiplin Kerja berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Celcon Parama Aerated Concrete.
- H3: Kepuasan Kerja berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Celcon Parama Aerated Concrete.
- H4: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Celcon Parama Aerated Concrete.



Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang dipergunakan berjenis penelitian deskriptif dengan jenis data yang dipergunakan dalam bentuk kuantitatif, pengambilan data juga dilakukan dengan secara langsung ataupun primer melalui kuesioner yang kelak akan dibagikan (Sugiyono, 2018). Penelitian kuantitatif digunakan apabila penelitian menggunakan statistic sebagai pengujiannya dan menggunakan teori yang terkait dalam penelitian. Input dari data didapatkan dari penyebaran kuesioner lalu akan diolah menggunakan SPSS. Pada kuantitatif sangat cocok apabila pembahasan meliputi permasalahan variabel atau menguji hipotesis yang terkait.

3.2 Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah penelitian yang pernah diteliti dari penelitian sebelumnya dengan judul dan metode yang digunakan hampir serupa yang terkadang membedakannya adanya pengembangan variabel atau objek penelitian.

3.3 Lokasi Penelitian dan Jadwal Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Karya Celcon Parama Aerated Concrete. Jl. RE Martadinata Kav. 3. Kawasan Industri Sekupang, Batam - Indonesia.

3.3.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada bulan September hingga Februari 2023, dengan jadwal penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.1. Jadwal Penelitian

Kegiatan	Tahun, Bulan, dan Pertemuan													
	Maret	April				Mei	Juni			Juli				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Pengajuan Judul	■													
Penulisan Bab I		■	■	■	■	■	■							
Penulisan Bab II								■	■					
Penulisan Bab III								■	■	■				
Menyebarkan Kuesioner										■	■	■		
Mengumpulkan Kuesioner										■	■	■		
Pengolahan Data												■	■	■
Penulisan Bab IV dan Bab V												■	■	■
Menyerahkan Penelitian														■

Sumber : Peneliti, 2022

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Karya Celcon Parama Aerated Concrete sebanyak 102 karyawan.

3.4.2 Sampel

Penentuan sampel didalam penelitian ini dilakukan dengan metode penentuan sampel yang diambil secara tidak acak pada teknik ini populasi tidak dibenarkan diberikan peluang yang sama untuk dijadikan responden. Dikarenakan jumlah populasinya 102 maka sampling jenuh sangat cocok digunakan dikarenakan seluruh populasi menjadi sampel penelitian maka dari itu sampling penelitian ini 102 responden. (Sugiyono, 2018)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Kuesioner

Kuesioner (Angket) dibagikan secara *online* ataupun daring melalui *Google Form*.

3.5.2 Studi Pustaka

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini ialah data yang bersumber pada data primer, data primer ialah data yang dirangkum melalui melihat literatur terhadap teori-teori yang telah ada sebelumnya.

3.6 Variabel Operasional Penelitian

Operasional variabel ialah penjabaran-penjabaran yang dilakukan untuk penelitian ini yang mana penjelasan ini merupakan judul dalam penelitian dan didapatkan adanya masalah dari variabel tersebut dan mensinkronkan teori-teori yang berkaitan dalam penelitian. Dalam penelitian operasional variabel terdiri dari variabel *independent* (motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja) dan variabel *dependent* (kinerja karyawan)

3.6.1 Variabel Independen

Motivasi Kerja

Hasibuan dalam (Garaika, 2019) menjelaskan bahwa motivasi merupakan pendukung penyalur penyebab dari suatu tindakan yang dilakukan oleh manusia agar dapat bersemangat dalam mendapatkan hasil yang baik. Uzonna dalam (Jayanti, 2020) mengungkapkan bahwa motivasi ialah suatu gerakan yang memberikan pengaruh pada suatu individu dalam menggapai pekerjaan atau hal lainnya dengan tujuan-tujuan lain yang tidak atau memiliki hubungan terhadap

tindakannya tersebut. lalu terakhir, motivasi menurut Menurut (Fachrezi & Khair, 2020) merupakan suatu situasi yang menggerakkan suatu individu dalam menggapai suatu persyaratan atau kriteria yang dalam suatu paket atau prosedur yang berlaku. Motivasi kerja diindikasikan sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik.
2. Kebutuhan rasa aman.
3. Kebutuhan sosial.
4. Kebutuhan akan penghargaan.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja ialah hasil usaha dari pihak manajemen dalam mengatur pelaksanaan pekerjaan berdasarkan standar ataupun prosedur yang berlaku, yang dalam konteks ini ialah dimulai jadi sikap atau perilaku dari karyawan agar tetap berada pada aturan ataupun pada kegiatan yang menguntungkan perusahaan (Fahlefi & Triasningrum, 2018). Disiplin juga memiliki pengertian sebagai sikap hormat taat dan menghargai aturan-aturan dalam perusahaan terlepas peraturan tersebut tertulis atau nyata ataupun tidak tertulis atau tidak nyata, suatu pelanggaran yang dilakukan akan dikenai bergantung dari jenis pelanggaran yang dilakukan. (Mukrodi, 2018).

Disiplin juga bisa berasal dari diri sendiri yang berarti kesadaran diri terkait dengan apa yang diperlukan untuk tiap karyawan maka dari itu kesadaran tanggung jawab yang dimiliki khususnya pada tugas dan pekerjaan yang ada wajib dimiliki oleh tiap-tiap karyawan. Disiplin kerja memiliki indikasi sebagai berikut:

1. Masuk kerja tepat waktu.
2. Penggunaan waktu secara efektif.
3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja.
4. Mematuhi semua peraturan organisasi dan perusahaan.
5. Target pekerjaan.
6. Membuat laporan kerja harian.

Kepuasan Kerja

Menurut (Sutrisno, 2019) Kepuasan merupakan rasa yang ada didalam diri seseorang agar dapat tercapai yang diinginkannya sehingga terciptakan kepuasan. Dalam diri tingakt puas bersifat tidak beraturan maksudnya seseorang memiliki kepuasan akan sesuatu yang dinginkan berbeda-beda. Dalam bekerja kepuasan merupakan sesuatu yang diharapkan bagi karyawan dikarenakan dengan adanya rasa puas dalam bekerja karyawan dapat mencapai target. Kepuasan ini didapatkan bisa berupa secara finansial ataupun non finansial yang didapatkan. Dikarenakan kepuasan didasari dari psikologis karyawan maka akan berarah positif ataupun negative atas kepuasan dalam bekerja. Karyawan dapat puas dalam bekerja apabila mereka memiliki lingkungan yang terbilang positif sehingga menyebabkan karyawan dapat bekerja dengan rasa puas dengan adanya ekosistem yang baik tidak adakan adanya stress dan frustrasi dalam bekerja. Kepuasan kerja memiliki indikasi sebagai berikut:

1. Pekerjaan
2. Upah
3. Promosi

4. Pengawas
5. Rekan Kerja

3.6.2 Variabel Dependen

Kinerja Karyawan

Dalam bekerja perusahaan menetapkan output yang harus diselesaikan maka dari itu karyawan harus mampu menyelesaikan tugasnya dengan aturan yang sudah ditetapkan organisasi. Output tadi merupakan kinerja yang diberikan karyawan kepada organisasi dengan terpenuhinya output tersebut maka perusahaan dapat bersaing (Afandi, 2018). Selain itu, Kinerja juga memiliki definisi menjadi hasil dari kerja yang diperoleh oleh kelompok atau perorangan di sebuah perusahaan sesuai dengan wewenang dalam pemenuhan visi secara sah dan tidak melawan hukum. (Andry, 2019). Indikator dari Kinerja Karyawan yang dipergunakan dalam penelitian ini ialah:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Efektivitas

Supaya lebih jelas definisi operasional dari masing-masing variabel, indikator, serta skala pengukuran didalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3.2 Variabel Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala
1.	Motivasi Kerja (X1)	Pendorong agar seseorang dapat mampu melaksanakan suatu perbuatan tertentu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisik. 2. Kebutuhan rasa aman. 3. Kebutuhan sosial. 4. Kebutuhan akan penghargaan. 5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan. 	Likert
2.	Disiplin Kerja (X2)	Kemauan dari seseorang dalam taat pada peraturan yang berlaku suatu instansi atau perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan Waktu. 2. Prosedur Kerja. 3. Tanggung Jawab. 4. Kepatuhan. 5. Sikap. 	Likert
3.	Kepuasan Kerja (X3)	Emosional yang dirasakan karyawan akan menimbulkan kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja. Kepuasan yang baik akan berdampak pada pesona karyawan dalam bekerja dikarenakan karakter si karyawan yang bertanggung jawab atas tugas dinilai menghargai aturan perusahaan dalam menciptakan output yang sudah ditetapkan. Karaywan yang tidak puas merupakan karyawan yang selalu berkeluh kesah atas pekerjaan yang diberikannya sehingga target tidak tercapai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan Kerja 	Likert
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Pencapaian yang dihasilkan oleh karyawan terlepas itu sebagai individu ataupun kelompok dalam lingkup	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas. 2. Kualitas. 3. Ketepatan waktu. 4. Kehadiran. 	Likert

		kualitas ataupun kuantitas pekerjaan atau penugasannya sesuai dengan atau prosedur yang telah ditetapkan	5. Efektivitas.	
--	--	--	-----------------	--

Sumber: Peneliti 2023

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data yang dipergunakan dipenelitian ini yakni sebagai berikut :

3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

(Sugiyono, 2018) menjelaskan bahwa statistic deskriptif ini merupakan suatu statistic yang dapat bermanfaat dalam menganalisis serta menerangkan hasil sekumpulan data yang sudah dikumpulkan dengan maksud tidak mengambil simpulan yang umum terlebih dahulu.

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

Rumus 3.1 Rentang Skala

Keterangan :

n : Jumlah Sample

m : Jumlah alternatif tanggapan dari setiap skor

RS : Rentang Skala

Guna memperoleh rentang skala maka sebelum itu harus ditentukan skor minimumnya dan skor maksimumnya dari suatu data. Total dari sampel yakni 102 responden dengan melalui berbagai alternatif jawaban berskor 5. Diketahui melalui rumusan rentang sekala, maka diketahui rentang skala dari setiap bobot adalah sebagai berikut :

$$RS = \frac{102 (5 - 1)}{5}$$

$$RS = \frac{102 (4)}{5}$$

$$RS = 82$$

Hasil angka 82 merupakan hasil penjumlahan rumus dari rentang sekala diatas yang juga menjadi sebagai nilai acuan dari rentang sekala pada setiap skor jawaban responden terhadap variabel dari penelitian.

Penilaiannya dirincikan sebagai berikut :

Tabel 3.3 Rentang Skala

No	Rentang Skala	Kriteria
1	102 - 184	Sangat Tidak Setuju
2	185 - 267	Tidak Setuju
3	268 - 350	Netral
4	351 - 433	Setuju
5	434 - 516	Sangat Setuju

3.7.2 Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Sebuah penelitian harus memiliki alat yang valid dengan adanya akurat dalam menggunakan instrument maka penelitian layak untuk dilanjutkan. Instrumen tersebut akan diolah dan dianalisis. Ada syarat sebuah instrumen valid (Priyatno, 2017):

1. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka pernyataan dinyatakan valid.
2. Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Uji Reabilitas

Dengan menguji apakah instrument dapat andal dalam penelitian maka ada hasil yang dikeluarkan berupa angka dari perhitungan yang dikeluarkan dari tool SPSS. Sebuah instrum dapat dikatakan andal apabila digunakan lebih 2 kali akan menghasilkan yang serupa atau sesuai dengan yang dimintai. Dengan menguji apakah instrument dapat andal dalam penelitian maka ada hasil yang dikeluarkan berupa hasil dari perhitungan yang dikeluarkan dari tool SPSS (Siregar, 2017). Syarat uji reliabilitas dikatakan reliabel jika *Cronbachs alphas* $> 0,60$.

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Data dari yang didapatkan hendaklah tergolong normal dikarenakan uji ini merupakan tahapan syarat untuk melakukan uji hipotesis apabila uji ini tidak terpenuhi maka tidak dapat melanjutkan uji berikutnya. Data yang sempurna adalah data yang sudah normal maka dari itu pengujian ini merupakan uji syarat yang harus dilalui untuk melakukan uji berikutnya. Uji ini diimplikasikan menggunakan *kolomgrov-smirnov* (Siregar, 2017). Adapun syarat suatu data normal:

- a. Bila nilai signifikansi $> 0,05$ berkesimpulan data yang dipergunakan berdistribusi normal.
- b. Bila nilai signifikansi $< 0,05$ berkesimpulan data yang dipergunakan tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna dalam mengidentifikasi apakah terdapat atau tidak nya hubungan linier yang sempurna atau mendekati dengan sempurna

antara variabel bebas model regresi. Model regresi yang normal, hendaknya tidak ada terdapat hubungan antara variabel independent. Uji akan dilaksanakan dengan melihat nilai koefisien *Variance Inflation Factor* (VIF) yang berdasar apabila nilai VIF lebih kecil dari angka 10 dengan nilai toleransi yang lebih besar dari angka 0,10 maka dapat disebutkan tidak terjadi multikolinearitas. (Priyatno, 2017).

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas berguna dalam memperoleh informasi atas variasi yang ditinjau pada model regresi. Metode yang dilakukan terhadap pada uji ini adalah uji *Park Glejser*. Uji *Park Glejser* ini dijalankan melalui penghubungan nilai residual absolut melalui masing - masing variabel bebas. Model yang dinyatakan tidak memiliki heteroskedastisitas adalah jika pada model didapatkan nilai signifikansi > nilai syarat (0,05). (Ghozali, 2018)

3.7.4 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis multivariat digunakan memberi informasi ada tidaknya korelasi antara jumlah variable bebas yang dimasuk kan sebagai variable terikat. pengidentifikasian ini mempunyai 2 jenis kaitan, kecil dan simultan (Siregar, 2017). Adapula rumusan dari regresi linier berganda yakni sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_{1x1} + \beta_{2x2} \dots \beta_{n \times n}$$

Rumus 3.2 Regresi Linear Berganda

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Nilai konstant

β = Nilai koefisiensi dari regresi

x_1 = Motivasi Kerja

x_2 = Disiplin Kerja

$\beta_n X_n$ = Nilai Koefisien dari Regresi dan variabel bebas ke n

3.7.5 Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji yang bertugas apakah hipotesis dapat diterima atau tidaknya maka digunakan uji t. Uji ini melakukan pengujian secara parsial dengan menguji masing-masing variabel independent terhadap variabel dependennya. Pengambilan keputusan sebuah hipotesis maka dilakukan cara-cara seperti ini:

a. Merumuskan hipotesis

1. $H_0 : b_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh diantara variabel X_1 terhadap variabel Y .
2. $H_a : b_1 \neq 0$, terdapat pengaruh diantara variabel X_1 terhadap variabel Y .

Lalu, dilakukan pengujian dengan memakai rumus uji-t dengan taraf signifikansi 5%, dengan rumusnya adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2} \quad \text{Rumus 3.3 Rumus Uji t}$$

Keterangan :

n = Jumlah dari sampel

r = Nilai korelasi parsial

Selanjutnya hasil dari hipotesis t_{hitung} akan dibandingkan dengan t_{tabel} , melalui syarat yakni sebagai berikut :

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Uji Simultan (Uji f)

Menurut (Ghozali, 2018), Pada uji ini variabel x haruslah melebihi dari 1 dengan begitu dapat menggunakan uji ini. Untuk menguji hipotesis maka uji ini digunakan supaya dapat menjawab apakah variabel x secara serempak berpengaruh terhadap y dengan begitu akan mengetahui kemana arah hipotesis

Pengujian ini menggunakan Uji-F dan langkah-langkahnya yakni sebagai berikut:

- a. Merumuskan hipotesis.
 1. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$, tidak terdapat adanya pengaruh secara simultan diantara variabel X_1, X_2 dan X_3 terhadap variabel Y .
 2. $H_1 : b_1 = b_2 \neq 0$, terdapat adanya pengaruh secara simultan diantara variabel X_1, X_2 dan X_3 terhadap variabel Y .
- b. Menentukan tingkat signifikansi, yaitu 5% ataupun juga disebut 0,05 dengan derajat kebebasan yakni $(df) = n - k - 1$, untuk mengetahui nilai F_{tabel} sebagai batas daerah penerimaan ataupun penolakan rumusan hipotesis.
- c. Menjumlahkan nilai F_{hitung} untuk mengetahui apakah didalam variabel-variabel koefisien korelasi signifikan / tidak. Dengan rumus yang berlaku yakni sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad \text{Rumus 3.4 Rumus Uji f}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien korelasi ganda yang sudah ditentukan

K = Banyak nya variabel bebas

N = Ukuran sample

$F = F_{hitung}$ yang akan dibandingkan dengan F_{tabel}

$(n - k - 1)$ = Derajat kebebasan

- d. Penjumlahan tersebut akan dihasilkan F dengan pembilang K dan penyebut $df (n - k - 1)$ dengan syarat yakni sebagai berikut:
1. H_0 Ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel} \rightarrow H_1$ diterima (signifikan).
 2. H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel} \rightarrow H_1$ ditolak (tidak signifikan).

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Mengkaji tingkat pengaruh variabel *independen* terhadap *dependent* maka ini tujuan analisis ini. Analisis ini akan memberikan berupa angka yang terkaitnya berapa persen pengaruh variabel tersebut output yang dihasil yang mendekati 1 maka besarnya pengaruh variabel independent terhadap dependennya. Metode yang dipergunakan di dalam analisa ini diperlihatkan di tabel R pangkat dua yang disesuaikan (Herlina, 2019).