

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
VOLEX INDONESIA DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Fitriani Harmita Mukhtar
190910165**

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

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
VOLEX INDONESIA DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Fitriani Harmita Mukhtar
190910165**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Fitriani Harmita Mukhtar

NPM : 190910165

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

"Pengaruh Motivasi Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Volex Indonesia Di Kota Batam"

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

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

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

Batam, 28 Juli 2023



Fitriani Harmita Mukhtar
190910165

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
VOLEX INDONESIA DI KOTA BATAM**

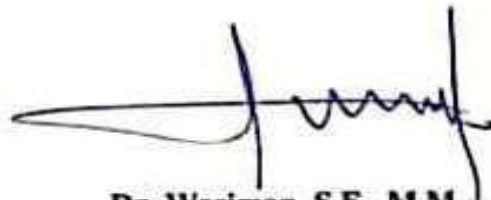
SKRIPSI

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

**Oleh
Fitriani Harmita Mukhtar
190910165**

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

Batam, 28 Juli 2023



**Dr. Wasiman, S.E., M.M.
Pembimbing**



Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia di Kota Batam. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan tingkat kinerja karyawan dengan mendorong mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dan memberikan kontribusi yang lebih besar. Disiplin kerja yang baik juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan teratur, sehingga karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien. Penelitian ini menggunakan jenis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan mengumpulkan data melalui kuesioner yang didistribusikan kepada 156 responden karyawan PT Volex Indonesia. Teknik analisis data menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji pengaruh dan uji hipotesis. Temuan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi memberikan besaran pengaruh 50,6% kepada kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia di Kota Batam, sedangkan disiplin kerja memberikan besaran pengaruh 31,3% kepada kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia di Kota Batam. Temuan analisis koefisien determinasi (R^2) menyebutkan bahwa motivasi dan disiplin kerja menjelaskan 70,7% kepada kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia di Kota Batam. Hasil analisis hipotesis secara parsial maupun secara simultan menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Volex Indonesia di Kota Batam.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi.

ABSTRACT

This study aims to investigate the effect of work motivation and discipline on employee performance at PT Volex Indonesia in Batam City. High motivation can increase the performance level of employees by encouraging them to achieve company goals and make a greater contribution. Good work discipline also plays an important role in creating an efficient and orderly work environment, so that employees can work effectively and efficiently. This research uses a descriptive type with a quantitative approach and collects data through questionnaires distributed to 156 respondents of PT Volex Indonesia employees. Data analysis techniques using data quality tests, classic assumption tests, influence tests and hypothesis testing. The findings of multiple linear regression analysis show that motivation has an influence of 50.6% on employee performance at PT Volex Indonesia in Batam City, while work discipline has an influence of 31.3% on employee performance at PT Volex Indonesia in Batam City. The findings of the analysis of the coefficient of determination (R^2) state that motivation and work discipline explain 70.7% of employee performance at PT Volex Indonesia in Batam City. The results of the partial and simultaneous analysis of the hypotheses show that work motivation and discipline have a significant positive effect on the performance of employees of PT Volex Indonesia in Batam City.

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

KATA PENGANTAR

Segala puji hanya milik Allah SWT. Shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada Rasulullah SAW. Berkat limpahan dan rahmat-Nya penulis mampu menyelesaikan laporan tugas yang telah diberikan oleh pihak Universitas Putera Batam (UPB) Skripsi ini dibuat sebagai syarat untuk menyelesaikan program strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan, baik dari penulisan maupun tata bahasa yang digunakan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan wujud 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 Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Bapak Dr. Wasiman, S.E., M.M. selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmu dan wawasannya kepada penulis melalui materi perkuliahan.
6. Pihak PT Volex Indonesia yang telah memberikan penulis kemudahan waktu dan kesempatan dalam melakukan penelitian dan menyelesaikan skripsi ini.
7. Ayah dan Ibu penulis yang senantiasa mendukung penulis dalam segala hal yang penulis lakukan.
8. Teman-teman yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu yang senantiasa selalu membantu baik moral maupun materi, sehingga saya dapat melanjutkan penyusunan Skripsi ini hingga selesai pada akhirnya.

Semoga Tuhan membalas kebaikan dan ketulusan semua pihak yang telah membantu menyelesaikan Skripsi ini dengan melimpahkan rahmat dan karuniannya.

Batam, 28 Juli 2023



Fitriani Harmita Mukhtar



Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMBUNG	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
1.6.1 Secara Teoritis.....	8
1.6.2 Secara Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teori.....	10
2.1.1 Motivasi.....	10
2.1.1.1 Pengertian Motivasi.....	10
2.1.1.2 Prinsip Motivasi	11
2.1.1.3 Indikator Motivasi	12
2.1.2 Disiplin Kerja	14
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	14
2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	15
2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja	16
2.1.3 Kinerja Karyawan.....	18
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	18
2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	19
2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	20
2.2 Penelitian Terdahulu	22
2.3 Kerangka Pemikiran.....	26
2.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	26
2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	26
2.3.3 Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	27
2.4 Hipotesis.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	29
3.2 Sifat Penelitian	29

3.3	Lokasi dan Periode Penelitian	30
3.3.1	Lokasi Penelitian	30
3.3.2	Periode Penelitian.....	30
3.4	Populasi dan Sampel	31
3.4.1	Populasi	31
3.4.2	Teknik Penentuan Besar Sampel.....	31
3.4.3	Teknik <i>Sampling</i>	32
3.5	Sumber Data	32
3.6	Metode Pengumpulan Data	33
3.7	Definisi Operasional Variabel Penelitian	34
3.7.1	Variabel Independen (X).....	34
3.7.2	Variabel Dependen (Y)	34
3.8	Metode Analisis Data	35
3.8.1	Uji Statistik Deskriptif	35
3.8.2	Uji Kualitas Data.....	37
3.8.2.1	Uji Validitas	37
3.8.2.2	Uji Reliabilitas.....	38
3.8.3	Uji Asumsi Klasik.....	39
3.8.3.1	Uji Normalitas	39
3.8.3.2	Uji Multikolinearitas	40
3.8.3.3	Uji Heteroskedastisitas	40
3.8.4	Uji Pengaruh.....	41
3.8.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	41
3.8.4.2	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	42
3.9.1	Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t.....	43
3.9.1	Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji f.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	45
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden.....	46
4.2.1	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
4.2.2	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	47
4.2.3	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	47
4.2.4	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	48
4.3	Deskripsi Jawaban Responden	49
4.3.1	Deskriptif Motivasi (X1).....	49
4.3.2	Deskriptif Disiplin Kerja (X2)	51
4.3.3	Deskriptif Kinerja Karyawan (Y).....	52
4.4	Analisis Data	53
4.4.1	Uji Kualitas Data.....	53
4.4.1.1	Uji Validitas	53
4.4.1.2	Uji Reliabilitas.....	55
4.4.2	Uji Asumsi Klasik	55
4.4.2.1	Uji Normalitas	55
4.4.2.2	Uji Multikolinearitas	57
4.4.2.3	Uji Heteroskedastisitas	58

4.4.3 Uji Pengaruh.....	59
4.4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	59
4.4.3.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	60
4.5 Pengujian Hipotesis.....	61
4.5.1 Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t.....	61
4.5.2 Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji f.....	62
4.6 Pembahasan.....	63
4.6.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	63
4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	63
4.6.3 Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	64
4.7 Implikasi Hasil Penelitian.....	65
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan.....	67
5.2 Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA.....	69
Lampiran 1. Pendukung Penelitian	
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	27
Gambar 4.1 Logo PT Volex Indonesia	46
Gambar 4.2 Uji Normalitas Dengan Histogram	56
Gambar 4.3 Uji Normalitas Dengan <i>Normal P-P Plot</i>	56
Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas	58

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Absensi Karyawan PT Volex Indonesia.....	3
Tabel 1.2 Kinerja Karyawan PT Volex Indonesia 2022.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel 3.1 Periode Penelitian.....	30
Tabel 3.2 Penilaian <i>Skala Likert</i>	34
Tabel 3.3 Operasional Variabel.....	35
Tabel 3.4 Kategori Rentang Skala.....	36
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	48
Tabel 4.5 Rentang Skala.....	49
Tabel 4.6 Deskriptif Motivasi.....	49
Tabel 4.7 Deskriptif Disiplin Kerja	51
Tabel 4.8 Deskriptif Kinerja Karyawan	52
Tabel 4.9 Uji Validitas Motivasi (X1).....	53
Tabel 4.10 Uji Validitas Disiplin Kerja (X2).....	54
Tabel 4.11 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	54
Tabel 4.12 Uji Reliabilitas.....	55
Tabel 4.13 Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	57
Tabel 4.14 Uji Multikolinearitas	58
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	59
Tabel 4.16 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	60
Tabel 4.17 Hasil Uji t (Parsial).....	61
Tabel 4.18 Hasil Uji f (Simultan).....	62

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Slovin	31
Rumus 3.2 Rentang Skala	36
Rumus 3.3 <i>Korelasi Product Moment</i>	37
Rumus 3.4 <i>Crobach's Alpha</i>	38
Rumus 3.5 Analisis Regresi Linier Berganda	41
Rumus 3.6 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	42
Rumus 3.7 Uji t	43
Rumus 3.8 Uji f	44



Universitas Putera Batam

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam mengelola sebuah perusahaan. Suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia agar dapat memiliki karyawan yang dapat membantunya mencapai tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Sumber daya manusia yang sangat terampil dan melakukan pekerjaan dengan baik sangat penting untuk pertumbuhan pada perusahaan. Di sisi lain, sebuah perusahaan bisa merugi jika memiliki karyawan yang kurang terampil dan tidak melakukan pekerjaannya dengan baik (Utami & Yuliana, 2020:87).

Motivasi merupakan faktor dalam mempengaruhi kinerja karyawan, dikarenakan motivasi sebagai tahapan yang dapat mempengaruhi dan mendukung seorang individu untuk melaksanakan tanggung jawabnya berdasarkan apa yang ingin dicapainya, sehingga menumbuhkan rasa semangat yang kuat untuk bekerja. Dampak motivasi terhadap kinerja dapat dicirikan oleh hasil interaksi antara motivasi, keterampilan, dan peluang yang dimiliki oleh masing-masing tenaga kerja. Apabila tingkat motivasi kerja rendah, hasil kerja dari seorang karyawan juga akan menurun, meskipun bakatnya kuat atau pembukaannya signifikan (Vivaldy & Toni, 2020:155).

Disiplin kerja merupakan faktor selanjutnya dalam mempengaruhi kinerja karyawan, dikarenakan disiplin kerja dapat dijelaskan sebagai sikap yang menunjukkan penghargaan, hormat, ketaatan, serta kepatuhan terhadap peraturan

yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Selain itu, kedisiplinan kerja juga mencakup kemampuan untuk menjalankan tugas dengan tepat dan siap menerima konsekuensi jika melanggar tanggung jawab dan kewenangannya. Regulasi tempat kerja adalah elemen penting lainnya yang dapat memengaruhi kesuksesan karyawan. Tanpa etos kerja yang baik, bisnis tidak akan berjalan secara efisien sesuai rencana perusahaan (Hursepuny *et al.*, 2023:54).

Kinerja karyawan mencakup tindakan atau keputusan yang diambil oleh anggota tim guna memenuhi kebutuhan atau mencapai tujuan perusahaan. Penilaian kinerja karyawan adalah metode untuk memberikan umpan balik kepada karyawan tentang kinerja mereka. Umpan balik ini dapat membantu mereka menjadi lebih termotivasi dan berdedikasi pada pekerjaan mereka. Kontribusi terhadap organisasi merupakan metrik untuk mengukur kinerja karyawan. Berbagai metodologi penilaian dapat digunakan untuk memastikan jumlah kontribusi individu (Hendri, 2023:138).

PT Volex Indonesia adalah suatu perusahaan manufaktur yang berlokasi di Kota Batam. PT Volex Indonesia telah berkiprah selama 27 tahun di Batam. Perusahaan ini telah berkontribusi dalam hal ekspor *software* elektronik yang dibutuhkan oleh *brand* internasional, seperti Phillips, Epson, Universal, Siemens, Emmvee, Panasonic hingga Yamaha. Hampir seluruh produk *software* diekspor keluar Indonesia dan hanya sebagian kecil saja untuk pasar domestik. Oleh karena itu, dalam upaya melancarkan bisnis nya, PT Volex Indonesia menerapkan beberapa faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya berkaitan dengan faktor motivasi dan disiplin kerja.

Permasalahan motivasi pada PT Volex Indonesia di Kota Batam yang telah diperoleh melalui hasil wawancara yang dimana ditemukannya karyawan yang kurang motivasi dalam bekerja dikarenakan tidak adanya jenjang karir pada PT Volex Indonesia, hal ini dikarenakan untuk karyawan bekerja sebagai operator produksi akan bekerja dengan posisi yang sama sampai dengan kontrak selesai. Selain itu, tidak adanya pekerjaan yang menantang yang menyebabkan karyawan kurang motivasi dalam bekerja, dimana karyawan akan bekerja selama 8 jam setiap harinya dengan pekerjaan yang sama, sehingga karyawan tersebut merasa bosan. Pada penjelasan tersebut dapat dinyatakan bahwa motivasi karyawan PT Volex Indonesia masih kurang yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Permasalahan selanjutnya pada kinerja karyawan PT Volex Indonesia yaitu disiplin kerja, akan tetapi disiplin karyawan pada PT Volex Indonesia masih dinilai kurang maksimal hal ini dikarenakan terkait dengan absensi yang masih terdapat karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan. Untuk data tabel disiplin kerja karyawan PT Volex Indonesia dapat diperlihatkan sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Absensi Karyawan PT Volex Indonesia

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi			Jumlah
			Izin	Sakit	Alpa	
1	Januari	255	12	18	8	38
2	Februari	255	15	11	9	35
3	Maret	255	10	17	6	33
4	April	255	18	6	4	28
5	Mei	255	14	9	9	32
6	Juni	255	20	10	7	37
7	Juli	255	13	13	9	35
8	Agustus	255	9	6	4	19
9	September	255	5	15	7	27

Tabel 1.1 Lanjutan

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi			Jumlah
			Izin	Sakit	Alpa	
10	Oktober	255	11	19	11	41
11	November	255	13	11	10	34
12	Desember	255	7	6	8	21

Sumber: PT Volex Indonesia (2023)

Dari tabel 1.1 yang diperlihatkan diatas merupakan data absensi karyawan PT Volex Indonesia pada bagian operator produksi, yang dimana absensi tersebut mengindikasikan bahwa disiplin kerja karyawan PT Volex Indonesia belum maksimal, hal ini dikarenakan masih terdapat karyawan yang berhalangan hadir dengan alasan sakit, izin dan tanpa keterangan, dari pernyataan tersebut tentu saja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan jika karyawan tidak masuk kerja, maka jumlah karyawan dalam bekerja semakin berkurang sehingga dapat membuat tidak tercapainya target yang diberikan perusahaan. Oleh karena itu, diharapkan pimpinan PT Volex Indonesia dapat mengarahkan karyawan agar dapat menerapkan disiplin kerja yang maksimal agar dapat tercapainya kinerja karyawan.

Kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia masih tergolong rendah yang belum dapat sesuai dengan keinginan perusahaan, hal ini dikarenakan target yang diberikan belum mampu dapat terlaksana setiap bulannya. Adapun data yang diperoleh mengenai target kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia pada tahun 2022 seperti yang diperlihatkan berikut:

Tabel 1.2 Kinerja Karyawan PT Volex Indonesia 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Realisasi	Target Produksi Perbulan	Persentase (%)
1	Januari	255	4.508	4.800	93.92
2	Februari	255	4.220	4.500	93.78

Tabel 1.2 Lanjutan

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Realisasi	Target Produksi Perbulan	Persentase (%)
3	Maret	255	4.384	4.400	99.64
4	April	255	4.786	4.900	97.67
5	Mei	255	4.654	4.800	96.96
6	Juni	255	4.471	4.500	99.36
7	Juli	255	4.177	4.300	97.14
8	Agustus	255	4.233	4.400	96.20
9	September	255	4.712	4.800	98.17
10	Oktober	255	4.725	4.800	98.44
11	November	255	4.835	4.900	98.67
12	Desember	255	4.711	4.800	98.15

Sumber: PT Volex Indonesia (2023)

Dari tabel 1.2 diatas dapat memperlihatkan bahwasanya kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia belum mampu dapat mengarahkan kepada pencapaian yang maksimal dikarenakan karyawan belum dapat mampu menghasilkan target yang diberikan oleh perusahaan selama tahun 2022, hal ini dikarenakan terdapat permasalahan yang terkait dengan motivasi dan disiplin kerja karyawan yang belum dapat terselesaikan oleh PT Volex Indonesia. Oleh karena itu diharapkan PT Volex Indonesia untuk dapat menyelesaikan permasalahan yang ada pada perusahaan dengan cara memotivasi karyawan serta dapat meningkatkan disiplin karyawan, hal ini bertujuan agar kinerja karyawan PT Volex Indonesia dapat meningkatkan sehingga dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Dari pengkajian terhadap informasi latar belakang beserta dengan adanya permasalahan dalam penelitian ini, peneliti tertarik dengan kemungkinan untuk dapat melaksanakan penelitian yang diberi judul **“Pengaruh Motivasi Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Volex Indonesia Di Kota Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan yang dijelaskan sebelumnya di latar belakang, diidentifikasi seperti berikut:

1. Karyawan yang kurang motivasi dalam bekerja dikarenakan tidak adanya jenjang karir pada PT Volex Indonesia.
2. Tidak adanya pekerjaan yang menantang yang menyebabkan karyawan kurang motivasi dalam bekerja.
3. Disiplin karyawan pada PT Volex Indonesia masih dinilai kurang maksimal dikarenakan terdapat karyawan tidak masuk kerja dengan berbagai alasan.
4. Karyawan yang tidak masuk kerja akan mengakibatkan kepada kinerja yang tidak dapat melampaui target yang diberikan.
5. Kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia masih tergolong rendah karena kinerja karyawan belum sesuai dengan keinginan perusahaan.
6. Target yang diberikan oleh PT Volex Indonesia belum mampu dapat terlaksana setiap bulan nya.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mendapatkan permasalahan penelitian yang lebih terarah sehingga penelitian ini dibatasi sabagai berikut:

1. Untuk variabel yang diteliti tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia di Kota Batam.
2. Karyawan yang akan dijadikan responden merupakan karyawan PT Volex Indonesia pada posisi kerja operator produksi tahun 2023.

1.4 Rumusan Masalah

Penjelasan yang telah diberikan sebelumnya untuk informasi latar belakang, cakupan dari rumusan masalah penelitian terdiri dari:

1. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia di Kota Batam?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia di Kota Batam?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia di Kota Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang disajikan sebelumnya, tujuan yang hendak dicapai dengan penelitian ini mencakup seperti dibawah ini:

1. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia di Kota Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Secara Teoritis

Diharapkan penelitian yang telah dilakukan dapat memberikan kontribusi penelitian yang dapat digunakan oleh peneliti selanjutnya berupa informasi yang bermanfaat mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja inerja karyawan serta diharapkan juga bahwa penelitian ini akan dapat berkontribusi pada tubuh pengetahuan sebelumnya dan wawasan baru di bidang manajemen sumber daya manusia.

1.6.2 Secara Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan sebagai potensi untuk memberikan wawasan dan informasi untuk peneliti yang diperoleh selama perkuliahan, yang berkaitan dengan dalam ranah motivasi dan disiplin kerja kaitannya dengan kinerja karyawan PT Volex Indonesia.

b. Bagi Perusahaan

Studi ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT Volex Indonesia, dan berpotensi untuk diimplementasikan guna meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi dan disiplin kerja.

c. Bagi Universitas Putera Batam

Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perpustakaan Universitas Batam Putera dan dapat digunakan untuk membandingkan hasil penelitian terkait manajemen sumber daya manusia.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu metode untuk memberikan referensi baru bagi penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah salah satu tanggung jawab penting bagi perusahaan dan organisasi untuk mencapai tujuannya. Motivasi mendorong karyawan untuk terus bekerja dengan semangat meskipun menghadapi masalah yang sulit. Motivasi adalah rangsangan keinginan seseorang atau karyawan untuk bekerja secara kolaboratif, efektif, dan efisien ketika berinteraksi dengan semua sumber daya dan mengerahkan semua upaya untuk mencapai tujuan tertentu (Santia & Wasiman, 2020:121).

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi ikut atau tidaknya mereka dalam kegiatan tertentu. Akibatnya, motivasi sering dipahami sebagai faktor utama di balik perilaku ini. Motivasi dalam kepribadian seseorang secara langsung akan mempengaruhi tindakannya. Karena motivasi adalah daya dalam diri seseorang karyawan untuk bertindak dengan cara yang memuaskan keinginannya ketika dalam melakukan suatu pekerjaan (Wasiman, 2021:20).

Motivasi adalah cara yang baik untuk membantu pekerja menjadi lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab mereka. Antusiasme karyawan yang tinggi dapat membantu mereka melakukan pekerjaannya dengan baik dan bekerja sekeras mungkin untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Motivasi terbaik harus dapat mengarahkan

kepada karyawan untuk mencapai visi dan misi organisasi serta meningkatkan kinerja mereka secara berkelanjutan (Wulandari & Wasiman, 2020:131).

Dari apa yang telah disampaikan tentang motivasi, dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan atau kekuatan dalam diri seseorang yang membuat mereka ingin melakukan sesuatu atau bertindak dengan cara tertentu. Motivasi dapat berasal dari dalam diri seseorang atau dari luar, seperti hadiah atau pujian. Motivasi juga dapat mempengaruhi seseorang secara positif atau negatif.

2.1.1.2 Prinsip Motivasi

Menurut Ma'ruf & Chair (2020:102) motivasi memiliki beberapa prinsip yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Prinsip partisipasi

Prinsip partisipasi mengacu pada memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam membuat dan menentukan tujuan organisasi. Dengan terlibat dalam proses ini, karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk mencapai tujuan tersebut.

2. Prinsip komunikasi

Prinsip komunikasi mengacu pada pentingnya komunikasi yang jelas dan tepat dari pimpinan kepada karyawan tentang tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini akan membantu karyawan untuk memahami apa yang diharapkan dari mereka dan memotivasi mereka untuk bekerja dengan lebih baik.

3. Prinsip pengakuan andil bawahan

Prinsip pengakuan andil bawahan mengacu pada memberikan pengakuan kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Hal ini dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan dan memotivasi mereka untuk terus bekerja keras.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Prinsip pendelegasian wewenang berarti memberikan kesempatan kepada orang lain untuk mengambil inisiatif, membuat keputusan, dan mengelola pekerjaan mereka sendiri. Hal ini menciptakan rasa kepemilikan dan rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap hasil kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi individu atau kelompok tersebut.

5. Prinsip memberi perhatian

Prinsip ini menekankan pentingnya memberikan perhatian yang cukup kepada individu atau kelompok dalam rangka meningkatkan motivasi mereka. Memberi perhatian tidak hanya berarti memberikan penghargaan atau pengakuan atas pencapaian yang baik, tetapi juga melibatkan pendekatan yang lebih luas, seperti mendengarkan dan memahami masalah atau kekhawatiran individu.

2.1.1.3 Indikator Motivasi

Menurut penjelasan dari Utami & Yuliana (2020:87) motivasi dapat dipergunakan indikator sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan dasar yang harus terpenuhi untuk mempertahankan hidup dan kelangsungan hidup seseorang. Kebutuhan ini termasuk kebutuhan untuk makan, minum, istirahat, tidur, tempat tinggal, dan kesehatan.

2. Kebutuhan rasa aman

kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan dalam bekerja untuk melindungi diri dari kecelakaan kerja atau hal-hal yang tidak diinginkan. Jika seseorang merasa tidak aman, maka ia akan cenderung tidak dapat fokus dan merasa terganggu dalam menjalankan aktivitasnya. Selain itu, kebutuhan rasa aman juga bisa mempengaruhi kesehatan mental seseorang, sehingga penting untuk dipenuhi agar seseorang dapat merasa nyaman dan terlindungi.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan psikologis yang fundamental bagi manusia sebagai makhluk sosial. Manusia membutuhkan hubungan sosial yang baik dan saling mendukung dengan orang lain, merasa diterima dan dicintai, serta memiliki rasa keterikatan dan kebersamaan dengan kelompok sosialnya.

4. Kebutuhan pengakuan

Kebutuhan pengakuan juga bisa menjadi dasar motivasi seseorang untuk terus berkembang dan meningkatkan keterampilannya, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih besar pada masyarakat atau lingkungan sekitarnya. Kebutuhan akan harga diri bisa dipenuhi melalui pengakuan dari orang lain.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri mencakup keinginan seseorang untuk meningkatkan kemampuan diri dan potensi yang dimilikinya. Kebutuhan ini mendorong seseorang untuk terus belajar, berlatih, dan mengembangkan diri secara personal dan profesional. Pemenuhan kebutuhan pengembangan diri

juga dapat membantu seseorang untuk mencapai tujuan hidupnya dan meraih kebahagiaan yang lebih berarti.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu keharusan yang dilakukan pemimpin untuk berhubungan dengan pekerjanya untuk mengubah sikap dan perilaku mereka untuk meningkatkan kesadaran dan rasa tanggung jawab mereka dalam mematuhi aturan perusahaan dan norma sosial. Tujuan dari interaksi ini adalah untuk mengubah sikap dan perilaku karyawan agar sesuai dengan peraturan perusahaan dan standar sosial (Manurung & Wasiman, 2022:1181).

Disiplin kerja adalah sesuatu yang dilakukan agar para pekerja mengikuti peraturan dan standar yang sudah ada untuk menghentikan pencurian di tempat kerja. Disiplin kerja adalah tindakan psikologis yang ditandai dengan kemauan untuk mematuhi semua peraturan yang disepakati bersama. Disiplin juga dipahami sebagai bentuk pengaturan diri karyawan dalam kegiatan berbasis tim (Simartama & Wasiman, 2022:1150).

Disiplin kerja didefinisikan sebagai perilaku hormat atau kepatuhan terhadap kebijakan organisasi, serta ketidakmampuan untuk menolak pekerjaan dan kemampuan untuk menyelesaikannya tepat waktu. Peran pimpinan dalam melaksanakan disiplin kerja adalah mengendalikan perilaku tenaga kerja agar fungsi-fungsi perusahaan terlaksana sesuai dengan arahan dan kinerja karyawan sesuai dengan yang diarahkan (Wulandari & Wasiman, 2020:131).

Berdasarkan pengetahuan para ahli dapat menyimpulkan bahwa pengertian dari disiplin kerja merupakan suatu ketaatan terhadap peraturan organisasi atau perusahaan dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Aturan-aturan ini mencakup aturan tertulis dan tidak tertulis. Disiplin tidak hanya mengikuti aturan tetapi juga sanksi yang berlaku jika karyawan melanggar aturan tersebut.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pendapat dari Vallennia *et al.* (2020:43) disiplin kerja dapat dipengaruhi yang dijelaskan dibawah ini:

1. Kesejahteraan Karyawan

Untuk mempertahankan disiplin, tidak cukup hanya dengan mengancam melainkan harus diimbangi dengan tingkat kesejahteraan yang memadai, artinya pendapatan individu cukup untuk mendukung gaya hidupnya. Dengan keberadaan yang terhormat, karyawan akan lebih santai dalam menjalankan tugasnya, sehingga diharapkan akan lebih disiplin.

2. Ancaman

Untuk meningkatkan disiplin, mereka yang melakukan tindakan disiplin harus dihukum dengan tegas. Hal ini menunjukkan bahwa ancaman tidak dapat digunakan untuk mempromosikan disiplin. Namun, jika ancaman atau tindakan tegas diambil bersamaan dengan kesejahteraan, disiplin kerja diharapkan berhasil.

3. Teladan

Pemimpin memiliki dampak yang luar biasa pada pemeliharaan disiplin karena aspirasi bawahan mereka berfungsi sebagai panutan dan sorotan. Oleh

karena itu, jika suatu perusahaan ingin menegakkan disiplin agar karyawan tepat waktu, pimpinan harus berusaha untuk datang tepat waktu.

4. Ketegasan

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, dengan peningkatan tunjangan karyawan, ancaman, dan hukuman pendidikan, kita dapat mengantisipasi peningkatan disiplin karyawan. Namun, hal itu tidak cukup karena ancaman hukuman yang tidak ditegakkan secara tegas akan menimbulkan akibat yang lebih buruk dibandingkan jika tidak ada ancaman.

5. Tujuan dan kemampuan karyawan

Pada hakekatnya, disiplin merupakan batasan terhadap kemandirian karyawan. Oleh karena itu, untuk menjaga disiplin, tidak cukup hanya menerapkannya. Dengan kata lain, disiplin harus dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya. Selain membantu perusahaan mencapai tujuannya, disiplin yang harus dijaga harus sesuai dengan kemampuan karyawan.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Penjelasan dari Yughi *et al.* (2022:642) berpendapat bahwa disiplin kerja dapat diukur melalui indikator yang dijelaskan dibawah ini:

1. Kepatuhan pada peraturan

Kepatuhan pada peraturan mengacu pada sejauh mana seseorang mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku di lingkungan kerja. Hal ini mencakup kepatuhan terhadap aturan-aturan internal perusahaan, peraturan pemerintah, prosedur operasional standar, dan etika kerja yang diharapkan. Tingkat

kepatuhan pada peraturan dapat mencerminkan tingkat disiplin dan keseriusan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

2. Efektif dalam bekerja,

Efektif dalam bekerja menggambarkan sejauh mana seseorang dapat mencapai hasil yang diinginkan dalam pekerjaannya. Efektivitas dalam bekerja mencakup kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan efisien, menghasilkan kualitas kerja yang baik, dan mencapai target yang ditetapkan. Seorang yang disiplin cenderung memiliki fokus, ketekunan, dan komitmen yang tinggi terhadap tugasnya, sehingga dapat mencapai efektivitas dalam bekerja.

3. Tindakan korektif

Tindakan korektif menunjukkan sejauh mana seseorang mampu mengenali dan mengatasi masalah atau kesalahan yang terjadi dalam pekerjaannya. Tindakan korektif mencakup kemampuan untuk mengidentifikasi kesalahan, mencari solusi yang tepat, dan melakukan perbaikan untuk mencegah kesalahan serupa terjadi di masa depan. Seorang yang disiplin akan bertanggung jawab dan proaktif dalam menangani masalah yang muncul, sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja dan menghindari kesalahan berulang.

4. Kehadiran tepat waktu

Kehadiran tepat waktu mencerminkan sejauh mana seseorang hadir secara tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan. Kehadiran tepat waktu mencakup disiplin dalam mengatur waktu dan menjaga keteraturan

jadwal kerja. Kehadiran yang konsisten dan tepat waktu menunjukkan komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan serta menghindari gangguan yang dapat mempengaruhi produktivitas.

5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu mengacu pada kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau proyek dalam batas waktu yang ditentukan. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu mencerminkan disiplin dalam mengatur prioritas, mengelola waktu, dan menjaga konsistensi dalam mencapai tenggat waktu. Seseorang yang disiplin akan berupaya untuk menghormati tenggat waktu yang ditetapkan dan menghindari penundaan yang tidak perlu.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dalam pekerjaan merupakan hasil akhir dari usaha yang dilakukan oleh seseorang yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Evaluasi kinerja adalah prosedur yang dilakukan oleh eksekutif suatu organisasi, di mana mereka mengevaluasi bagaimana karyawan mereka berfungsi dalam organisasi itu. Kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian yang dicapai seseorang dalam tugasnya yang diukur terhadap standar tertentu (Manurung & Wasiman, 2022:1183).

Kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana karyawan mencapai atau melampaui tujuan dan ekspektasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik

cenderung memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap tujuan organisasi, memenuhi kebutuhan pelanggan, meningkatkan efisiensi, dan mendukung pertumbuhan dan keuntungan perusahaan (Santia & Wasiman, 2020:121).

Kinerja karyawan disebut sebagai *job performance*, yang mengacu pada kapasitas karyawan untuk bekerja atau keluaran tenaga kerja. Kinerja adalah proses evaluasi pekerjaan karyawan oleh pihak manajemen dalam rangka memberikan informasi dari atasan, memperdebatkan kualitas dan output karyawan dari perspektif kepentingan terbaik organisasi. Kinerja karyawan adalah sejauh mana seorang karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi (Wulandari & Wasiman, 2020:132).

Pandangan di atas memberikan definisi kinerja karyawan, yang dapat menyimpulkan bawah kinerja karyawan sebagai kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan cara yang konsisten dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka oleh organisasi dan memastikan hasil kerja konsisten dengan hasil kerja sesuai dengan norma yang telah ditetapkan perusahaan.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Penjelasan dari Ma'ruf & Chair (2020:102) kinerja karyawan memperoleh faktor dengan yang terdiri dari:

1. Faktor Kemampuan

Faktor kemampuan mencakup keterampilan, pengetahuan, dan keahlian yang dimiliki oleh seorang karyawan. Faktor ini melibatkan kemampuan teknis dan non-teknis yang diperlukan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Kemampuan teknis dapat merujuk pada pengetahuan dan keterampilan yang spesifik terkait dengan pekerjaan yang dilakukan, sedangkan kemampuan non-teknis melibatkan kemampuan komunikasi, kepemimpinan, pemecahan masalah, dan lain sebagainya. Faktor kemampuan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena kemampuan yang baik akan memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dengan efektif dan efisien.

2. Faktor Motivasi

Faktor motivasi mencakup dorongan dan keinginan internal karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Faktor ini mencakup elemen-elemen seperti pengakuan, tanggung jawab, peluang pengembangan, hubungan interpersonal yang baik, imbalan yang adil, dan lingkungan kerja yang mendukung. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk berkomitmen, bersemangat, dan fokus dalam melaksanakan tugas mereka. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menghambat kinerja karyawan dan berpotensi menurunkan kinerja.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Penjelasan dari Wulandari & Wasiman (2020:132) berpendapat bahwa disiplin kerja dapat diukur melalui indikator dibawah ini:

1. Kualitas

Kualitas mengacu pada sejauh mana pekerjaan yang dilakukan memenuhi atau melebihi standar yang ditetapkan. Disiplin kerja yang baik tercermin dalam kemampuan seseorang untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi,

termasuk memperhatikan detail, melakukan pemeriksaan kualitas, dan memastikan pekerjaan selesai dengan benar.

2. Kuantitas

Kuantitas mencerminkan seberapa banyak pekerjaan yang dihasilkan oleh seseorang dalam waktu tertentu. Disiplin kerja yang baik ditunjukkan dengan kemampuan seseorang untuk bekerja secara efisien dan produktif, menghasilkan output yang mencapai atau melebihi target yang ditetapkan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu menunjukkan sejauh mana seseorang dapat menyelesaikan tugas atau proyek sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan. Disiplin kerja yang baik melibatkan kemampuan seseorang untuk menghormati tenggat waktu yang telah ditetapkan, bekerja dengan efisien untuk menyelesaikan tugas tepat waktu, dan menghindari penundaan yang tidak perlu.

4. Kemandirian

Kemandirian mengacu pada kemampuan seseorang untuk bekerja secara mandiri tanpa perlu pengawasan atau bimbingan yang terus-menerus. Disiplin kerja yang baik mencakup kemampuan seseorang untuk mengatur waktu dan sumber daya dengan efektif, mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas, dan memiliki motivasi internal untuk bekerja dengan baik tanpa tergantung pada pengawasan eksternal.

5. Komitmen

Komitmen mencerminkan sejauh mana seseorang mempertahankan dedikasi dan keterlibatan dalam pekerjaan mereka. Disiplin kerja yang baik melibatkan

adanya komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan, tanggung jawab yang dipegang, dan kemauan untuk memberikan yang terbaik dalam segala situasi, bahkan ketika menghadapi tantangan atau tekanan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat penelitian ini sebagai sumber referensi, diperlukan penelitian sebelumnya yang relevan dengan studi ini. Untuk itu penelitian terdahulu yang dipergunakan dapat meliputi:

1. Penelitian Vivaldy & Toni (2020) dalam artikel berjudul "*The effect of job satisfaction, organizational communication, work environment, and work motivation on the church's employee performance*". Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 37 orang yang dipilih melalui teknik *sampling* jenuh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Penelitian Prasajo (2021) dalam artikel berjudul "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Akademi Maritim Nasional Jakarta Raya". Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 37 orang yang dipilih melalui teknik *sampling* jenuh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Penelitian Ardiansyah *et al.* (2021) dalam artikel berjudul " Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pramugraha Di Harris Hotel & Conventions Kelapa Gading". Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 30 orang yang dipilih melalui teknik *sampling* jenuh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Penelitian Ma'ruf & Chair (2020) dalam artikel berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar". Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 83 orang yang dipilih melalui teknik *sampling* jenuh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Penelitian Prabowo *et al.* (2023) dalam artikel berjudul "*The Effect of Work-Life Balance, Work Discipline, and Work Environment on Job Satisfaction with Teacher Performance as an Intervening Variable*". Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 69 responden yang dipilih melalui teknik *sampling* jenuh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Penelitian Wulandari & Wasiman (2020) dalam artikel berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Amtek Engineering Batam". Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 165 orang yang dipilih melalui rumus *slovin*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Penelitian Simartama & Wasiman (2022) dalam artikel berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Maruwa Indonesia". Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 105 orang yang dipilih melalui teknik *sampling* jenuh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.
8. Penelitian Manurung & Wasiman (2022) dalam artikel berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Siix Electronic Batam". Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 105 orang yang dipilih melalui teknik *sampling* jenuh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Terbit	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Vivaldy & Toni, 2020)	<i>The effect of job satisfaction, organizational communication, work environment, and work motivation on the church's employee performance</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	(Prasojo, 2021)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Akademi Maritim Nasional Jakarta Raya	Analisis Regresi Linier Sederhana	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	(Ardiansyah et al., 2021)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pramugraha Di Harris Hotel & Conventions Kelapa Gading	Analisis Regresi Linier Sederhana	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	(Ma'ruf & Chair, 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Teknik Makassar	Analisis Regresi Linier Sederhana	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	(Prabowo et al., 2023)	<i>The Effect of Work-Life Balance, Work Discipline, and Work Environment on Job Satisfaction with Teacher Performance as an Intervening Variable</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6	(Wulandari & Wasiman, 2020)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Amtek Engineering Batam	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7	(Simartama & Wasiman, 2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Maruwa Indonesia	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Nama dan Tahun Terbit	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
8	(Manurung & Wasiman, 2022)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Siix Electronic Batam	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Data Penelitian (2023)

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk bertindak atau bekerja dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan. Motivasi karyawan dapat berperan penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung memberikan perhatian lebih terhadap detail dan kualitas kerja. Motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik serta memberikan hasil yang lebih baik. Penelitian Utami & Yuliana (2020) telah dapat menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

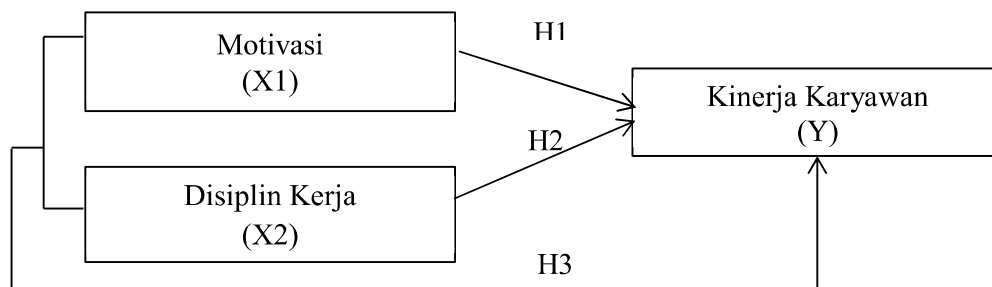
Disiplin kerja mengacu pada sejauh mana karyawan mengikuti aturan, prosedurserta sejauh mana karyawan menunjukkan komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang disiplin cenderung bekerja dengan lebih efisien dengan mengatur waktu dengan baik dan fokus pada pekerjaan. Disiplin kerja yang baik dapat menghindari keterlambatan pemakaian waktu

yang tidak produktif, sehingga berdampak positif pada kinerja individu maupun tim. Penelitian Wulandari & Wasiman (2020) telah dapat menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dan disiplin kerja memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi dapat memicu peningkatan disiplin kerja, karena karyawan yang termotivasi cenderung lebih berkomitmen untuk menjalankan tugas-tugas mereka secara konsisten dan bertanggung jawab. Di sisi lain, disiplin kerja yang baik juga dapat meningkatkan motivasi, karena ketika karyawan melihat hasil dari kerja keras dan dedikasi mereka, hal itu dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Penelitian Simartama & Wasiman (2022) telah dapat menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya sehingga kerangka pemikiran dapat digambarkan seperti dibawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Penelitian (2023)

2.4 Hipotesis

Hipotesis berfungsi sebagai jawaban sementara, tetapi keakuratannya masih harus ditetapkan melalui hasil penelitian. Sehingga hipotesis yang ditetapkan:

- H1 : Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Studi ini menggabungkan pada jenis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif untuk menggambarkan temuannya. Dalam penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau memberikan gambaran tentang suatu fenomena atau kondisi yang diamati serta untuk mengidentifikasi dan menggambarkan karakteristik atau variabel yang diamati secara sistematis dan terperinci yang dilakukan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang fenomena yang diamati. Pada penjelasan tersebut peneliti ingin mencoba mengamati bagaimana motivasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif penjelasan dari Sugiyono (2019:17) adalah teknik penelitian yang digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu. Pendekatan ini didasarkan pada gagasan *positivisme*, dan dikembangkan untuk melakukan penelitian. Pendekatan ini diawali dengan pengumpulan data yang dilanjutkan dengan analisisnya dengan metode statistik atau analisis kuantitatif.

3.2 Sifat Penelitian

Studi ini memiliki sifat replikasi, diartikan sebagai studi yang dilakukan untuk memperbarui penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan tujuan untuk memeriksa kebenaran dan keandalan temuan sebelumnya. Penelitian replikasi dilakukan melalui variabel, teknik analisis data serta indikator yang sama dengan penelitian sebelumnya, yang menjadi pembeda dengan penelitian terdahulu terletak pada objek serta periode penelitian.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi sebagai objek penelitian dalam melakukan studi ini terletak dengan suatu perusahaan yang bernama PT Volex Indonesia yang dapat memiliki alamat di suatu Jalan Kawasan Industri Sekupang No.18, Kelurahan Sungai Harapan, Kecamatan Sekupang, Kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau 29444.

3.3.2 Periode Penelitian

Dalam melakukan penelitian memiliki beberapa langkah yang memakan waktu berbeda-beda berdasarkan seberapa rumit penelitian tersebut dan seberapa banyak data yang dikumpulkan. Agar lebih jelas, tabel berikut menunjukkan bagaimana periode penelitian ini berjalan:

Tabel 3.1 Periode Penelitian

Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni				Juli			
	2023				2023				2023				2023				2023			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penentuan Judul	■	■																		
Latar Belakang			■	■																
Kajian Pustaka					■	■														
Metode Penelitian					■	■														
Pembuatan Kuesioner Dan Penyebaran							■	■	■	■	■	■								
Pengolahan Data													■	■						
Kesimpulan dan Saran																	■	■	■	■

Sumber: Data Penelitian (2023)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi dalam konteks penelitian merujuk pada kelompok obyek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang menjadi fokus penelitian. Populasi ini kemudian akan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dengan tujuan untuk mengambil kesimpulan yang dapat digeneralisasi ke seluruh populasi (Sugiyono, 2019: 127). Oleh karena itu dari penjelasan tersebut peneliti menetapkan bahwasanya populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan PT Volex pada tahun 2023 dengan jumlah 255 karyawan.

3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Sampel dalam konteks penelitian adalah subset atau bagian dari populasi yang dipilih untuk dipelajari sebagai representasi dari keseluruhan populasi. Karena populasi dalam penelitian seringkali sangat besar, peneliti seringkali tidak dapat menyelidiki seluruh anggota populasi karena keterbatasan seperti waktu, dana, dan sumber daya manusia (Sugiyono, 2019: 127). Oleh karena itu, dari penjelasan tersebut peneliti menetapkan bahwasanya teknik penentuan sampel diperoleh rumus *slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2} \quad \text{Rumus 3.1 Slovin}$$

Sumber: Sugiyono (2019:137)

Pada rumus yang diperlihatkan diatas sehingga mendapatkan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{255}{1 + (255 \times 0,05^2)}$$

$$n = \frac{255}{1 + (255 \times 0,0025)}$$

$$n = \frac{255}{1,6375}$$

$$n = 155,69 = 156$$

Temuan yang diperoleh dibulatkan menjadi 156 responden, seperti yang ditunjukkan oleh hasil perhitungan menggunakan *Slovin*.

3.4.3 Teknik *Sampling*

Teknik *sampling* dapat mempergunakan *sampling* jenuh. Definisi *sampling* jenuh menurut Sugiyono, (2019:129) mengacu pada metode pengambilan sampel di mana seluruh populasi atau populasi target yang diteliti diikutsertakan dalam sampel. Dengan kata lain, semua anggota populasi menjadi subjek penelitian. Pendekatan ini sering digunakan dalam studi kecil atau ketika populasi targetnya relatif kecil, sehingga memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data dari seluruh populasi.

3.5 Sumber Data

Sumber data yang dengan dapat digunakan dalam studi ini dapat terdiri dari berikut ini:

1. Data Primer

Data primer adalah jenis data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti atau pengumpul data langsung dari sumber informasi yang dikumpulkan. Data

primer untuk penelitian ini dapat dikumpulkan dengan berbagai cara, antara lain dengan observasi langsung dan pemberian kuesioner kepada responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah jenis data yang mungkin diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya, tetapi bisa juga melalui orang lain atau dokumen tertentu. Untuk mendapatkan informasi sekunder untuk penelitian ini, dapat diperoleh dari jurnal, buku, dan data perusahaan yang terkait dengan subjek penelitian ini.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Pada studi yang dilakukan dapat mempergunakan beberapa metode penelitian sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah teknik untuk mengumpulkan informasi secara langsung yang memerlukan catatan terperinci dari pengamatan sistematis seseorang terhadap berbagai perilaku, peristiwa, atau fenomena yang menjadi subjek penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode observasi dengan mengamati secara langsung pada PT Volex Indonesia.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah sejenis instrumen penelitian yang terdiri dari serangkaian pertanyaan tertulis yang dikirimkan kepada responden dengan harapan mereka akan menjawabnya sendiri. dalam rangka investigasi ini, kuesioner diberikan kepada partisipan yang bekerja di PT Volex Indonesia pada tahun 2023 dengan penilaian skor berdasarkan *skala likert* sebagai berikut:

Tabel 3.2 Penilaian *Skala Likert*

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

Sumber : Sugiyono (2019:147)

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.7.1 Variabel Independen (X)

Variabel independen sering disebut juga sebagai variabel bebas karena variabel ini dapat diubah secara bebas atau tidak tergantung pada variabel lainnya dalam penelitian. Variabel independen mempengaruhi atau menjadi sebab terjadinya perubahan atau timbulnya variabel dependen atau variabel terikat dalam penelitian (Sugiyono, 2019:69). Dalam penelitian ini variabel independen dapat terdiri dari motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2).

3.7.2 Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat adanya variabel independen atau variabel bebas dalam penelitian. Variabel terikat merupakan variabel yang diukur atau diamati dalam penelitian untuk mengetahui dampak atau pengaruh variabel independen pada variabel terikat tersebut (Sugiyono, 2019:69). Dalam penelitian ini variabel dependen dapat terdiri dari kinerja karyawan (Y).

Tabel 3.3 Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Motivasi (X1)	Motivasi adalah salah satu tanggung jawab penting bagi perusahaan dan organisasi untuk mencapai tujuannya. Motivasi mendorong karyawan untuk terus bekerja dengan semangat sulit (Santia & Wasiman, 2020:121).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan pengakuan 5. Kebutuhan aktualisasi diri 	<i>Likert</i>
2	Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja merupakan sarana yang digunakan oleh pimpinan untuk berinteraksi dengan karyawannya agar dapat mengubah sikap dan perilakunya guna meningkatkan kesadaran dan rasa tanggung jawabnya (Manurung & Wasiman, 2022:1181).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepatuhan pada peraturan 2. Efektif dalam bekerja 3. Tindakan korektif 4. Kehadiran tepat waktu 5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 	<i>Likert</i>
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah proses evaluasi pekerjaan karyawan oleh pihak manajemen dalam rangka memberikan informasi dari atasan, memperdebatkan kualitas dan output karyawan dari perspektif kepentingan terbaik organisasi (Wulandari & Wasiman, 2020:132).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Kemandirian 5. Komitmen 	<i>Likert</i>

Sumber: Data Penelitian (2023)

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan pengujian dengan dapat digunakan untuk mendeskripsikan atau meringkas data yang telah diperoleh tanpa menarik kesimpulan luas atau membuat generalisasi luas. Tujuan dari statistik deskriptif adalah untuk memberikan gambaran tentang distribusi data dan untuk menemukan

pola atau fitur yang termasuk dalam data. Tabel, grafik, diagram lingkaran, piktogram, dan ukuran tendensi sentral seperti rata-rata, median, dan modus, serta ukuran distribusi seperti standar deviasi yang dapat digunakan dalam uji statistik deskriptif (Sugiyono, 2019:206). Adapun rumus yang digunakan pada uji statistik deskriptif dapat diperlihatkan berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m} \quad \text{Rumus 3.2 Rentang Skala}$$

Sumber: Sugiyono (2019)

Keterangan :

RS : Rentang skala

n : Jumlah responden

m : Jumlah *alternative* jawaban

Dengan adanya rumus mengenai rentang skala tersebut maka dibuat perhitungan sebagai berikut:

$$RS = \frac{156(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{(624)}{5}$$

$$RS = 124,8$$

Tabel 3.4 Kategori Rentang Skala

No	Rentang Skala	Kategori
1	156-280,8	Sangat Tidak Setuju
2	280,9-405,6	Tidak Setuju
3	405,7-530,4	Cukup Setuju
4	530,5-655,2	Setuju
5	655,3-780	Sangat Setuju

Sumber: Data Penelitian (2023)

3.8.2 Uji Kualitas Data

3.8.2.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah prosedur untuk mengukur sejauh mana instrumen pengukuran dapat mengukur konsep yang sebenarnya ingin diukur. Jika data yang dikumpulkan sesuai dengan data yang sebenarnya terjadi, maka instrumen pengukuran tersebut dianggap valid. Pengujian validitas penting dilakukan dalam penelitian karena dapat memastikan bahwa hasil penelitian yang diperoleh akurat. Pada uji validitas dapat diketahui hasilnya jika membandingkan nilai r hitung dengan r tabel (Dirgantara & Prijati, 2023:7). Untuk syarat pengambilan pada uji validitas sebagai berikut:

1. Apabila hasil r hitung dapat lebih kecil dari r tabel, maka suatu instrumen dapat diketahui hasilnya tidak valid.
2. Apabila hasil r hitung dapat lebih besar dari r tabel, maka suatu instrumen dapat diketahui hasilnya valid

Rumus yang dapat dipergunakan pada uji validitas dengan melibatkan rumus berikut:

$$r_x = \frac{n \sum x - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Rumus 3.3 Korelasi Product Moment

Sumber: Dirgantara & Prijati, (2023:7)

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien Korelasi antara variabel X dan Variabel Y

x = Skor untuk pernyataan yang dipilih

y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

$\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi X

Σy = Jumlah skor dalam distribusi

Σx^2 = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

Σy^2 = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

n = Banyaknya responden

3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dapat digunakan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan tersebut *realibel* dengan menggunakan *cronbach alpha*. Untuk pengertian dari *cronbach alpha* adalah koefisien keunggulan seberapa baik item dalam suatu kelompok secara positif berkorelasi anatar satu dengan yang lainnya. Dalam penelitian ini untuk menguji tingkat relibilitasnya menggunakan program statistik cronbach alpha (Dirgantara & Prijati, 2023:7). Kriteria uji reliabilitas sebagai berikut:

1. Apabila hasil menunjukkan nilai *cronbach alpha* dapat lebih besar dari 0,60 sehingga hasil uji reliabilitas adalah *reliabel*.
2. Apabila hasil menunjukkan nilai *cronbach alpha* tidak dapat lebih besar dari 0,60 sehingga hasil uji reliabilitas adalah tidak *reliabel*.

Adapun rumus pada uji reliabilitas dapat dipergunakan sebagaimana pada rumus berikut

$$r = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\Sigma \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Rumus 3.4 *Crobach's Alpha*

Sumber: Dirgantara & Prijati, (2023:7)

Keterangan:

r = Koefisien reliability instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Total butir variabel

σ_t^2 = Total varian

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah residual atau variabel perancu yang dimasukkan dalam model regresi mengikuti distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi data yang normal atau sangat mendekati normal (Yaturriska & Lestariningsih, 2022:7). Grafik dan pengujian statistik adalah dua metode yang dapat digunakan untuk menentukan apakah residual mengikuti distribusi normal atau tidak. Pengambilan keputusan pada grafik yang dapat diterapkan dijelaskan berikut:

1. Asumsi normalitas dalam model regresi terpenuhi jika data mengelompok di sekitar garis diagonal dan bergerak ke arah yang sama dengan garis diagonal, atau jika histogram menampilkan pola yang distribusi normal.
2. Asumsi normalitas tidak terpenuhi oleh model regresi jika data menyimpang dari diagonal dan tidak bergerak searah dengan garis diagonal, atau jika grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal.

Kemudian penjelasan mengenai acuan dalam pengambilan keputusan melalui *kolmogorov-smirnov*, yang dijelaskan berikut :

1. Distribusi normal dapat dicapai jika nilai signifikansi yang diketahui dapat melebihi dari 0,05.

2. Distribusi normal tidak dapat dicapai jika nilai signifikansi yang diketahui kurang dari 0,05.

3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan suatu uji yang dapat bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi dapat mengidentifikasi korelasi antar variabel yang tidak saling bergantung satu sama lain. Sangat penting untuk tidak ada hubungan antara variabel independen dalam model regresi yang layak. Ketika memeriksa nilai *tolerance* dan *variance inflation factor*, dapat menentukan apakah multikolinearitas terjadi atau tidak (Agustino & Wahyuni, 2023:7). Untuk kriteria pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas dapat diperlihatkan sebagai berikut:

1. Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan nilai VIF $> 10,0$ maka dapat dikatakan adanya multikolinearitas.
2. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF $< 10,0$ maka dapat dikatakan tidak adanya multikolinearitas.

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan suatu uji yang dapat bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat ketidaksamaan dalam jumlah varians residual antara pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Dalam hal ini, grafik *scatterplot* digunakan sebagai dasar untuk membuat keputusan. Grafik *scatterplot* merupakan grafik yang biasa digunakan untuk melihat suatu pola hubungan antara dua variabel (Witasari & Wahyuati, 2022:8). Kriteria pada uji heteroskedastisitas dapat diperlihatkan sebagai berikut:

1. Terjadi heteroskedastisitas pada suatu penelitian yang dilakukan jika terdapat pola tertentu pada grafik tersebut, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur seperti pola bergelombang, menyempit dan menyebar.
2. Tidak terjadi heteroskedastisitas pada suatu penelitian yang dilakukan jika tidak ada pola yang terlihat dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan pengujian dengan bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat yang dianalisis (Yaturriska & Lestariningsih, 2022:7). Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Volex Indonesia. Persamaan regresi berikut dikembangkan sebagai hasil dari penelitian ini:

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

Rumus 3.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber: Yaturriska & Lestariningsih (2022:7)

Keterangan :

- Y = Kinerja karyawan
 a = Koefisien konstanta
 b₁ b₂ b₃ = Koefisien regresi
 X₁ = Motivasi

X2 = Disiplin kerja

e = Error

3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) merupakan pengujian dengan tujuan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh dari variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, di mana nilai 0 menunjukkan bahwa model tidak dapat menjelaskan variasi dalam data sama sekali, sementara nilai 1 menunjukkan bahwa model dapat menjelaskan seluruh variasi dalam data dengan sempurna (Vernando *et al.*, 2022:8). Untuk langkah dalam melakukan analisis koefisien determinasi (R^2) dapat dijelaskan dibawah ini:

1. Jika R^2 sama dengan satu atau sangat mendekati satu, maka hubungan antara faktor-faktor independen dengan variabel dependen memiliki pengaruh yang paling mendominasi atau paling besar.
2. Jika nilai R^2 mendekati nol, maka hubungan antara variabel independen dan variabel dependen berdampak lemah satu sama lain.

Dalam penyelidikan ini, rumus digunakan untuk melakukan analisis koefisien determinasi (R^2), yaitu:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Rumus 3.6 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Sumber: Rafikasari (2021:11)

Keterangan:

Kd : Koefisien determinan

R^2 : Koefisien korelasi

3.9.1 Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t

Uji t merupakan suatu uji dengan tujuan yang digunakan untuk memverifikasi apakah pada variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dengan cara parsial atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan melibatkan perbandingan antara t hitung dengan t tabel pada taraf signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 (Sembiring, 2021:65). Berikut persyaratan yang harus dipenuhi dalam uji t, yang dijelaskan berikut:

1. Terdapat hubungan secara parsial serta signifikan apabila hasil pengujian memperlihatkan t hitung melebihi dari nilai t tabel dan nilai *Sig*, kurang dari 0,05.
2. Tidak terdapat hubungan secara parsial serta tidak signifikan apabila hasil pengujian memperlihatkan t hitung kurang dari nilai t tabel dan nilai *Sig*, melebihi dari 0,05.

Untuk rumus pada uji t yang dipergunakan dapat diperlihatkan sebagaimana pada rumus berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{Rumus 3.7 Uji t}$$

Sumber: Sugiyono (2019:200)

Keterangan :

r = Koefien korelasi

n = Jumlah Sampel

3.9.1 Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji f

Uji f merupakan suatu uji dengan tujuan yang digunakan untuk memverifikasi apakah pada variabel independen memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap variabel dependen dengan cara simultan atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan melibatkan perbandingan antara f hitung dengan f tabel pada taraf signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 (Sembiring, 2021:65). Berikut persyaratan yang harus dipenuhi dalam uji f , yang dijelaskan berikut:

1. Terdapat hubungan secara simultan serta signifikan apabila hasil pengujian memperlihatkan f hitung melebihi dari nilai f tabel dan nilai Sig , kurang dari 0,05.
2. Tidak terdapat hubungan secara simultan serta tidak signifikan apabila hasil pengujian memperlihatkan f hitung kurang nilai dari f tabel dan nilai Sig , melebihi dari 0,05.

Pada penelitian ini rumus yang digunakan dapat diperlihatkan sebagaimana pada rumus berikut:

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

Rumus 3.8 Uji f

Sumber: Sugiyono (2019:257)

Keterangan:

R^2 = koefisien kolerasi berganda dikuadratkan

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas