

**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT YAMAMOTO ASRI BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Soteria Kristina br lubis  
190910177**

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

**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT YAMAMOTO ASRI BATAM**

**SKRIPSI**

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



**Oleh  
Soteria Kristina br lubis  
190910177**

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

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Soteria Kristina br lubis  
NPM : 190910177  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “SKRIPSI” yang saya buat dengan judul:

### **Pengaruh Motivasi, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Yamamoto Asri Batam**

Merupakan hasil penelitian dengan tanpa melalui dan hasil dari menduplikasikan karya milik peneliti lain. Penulis memastikan bahwa didalam skripsi tidak ditemukan hasil karya ilmiah ataupun temuan yang sebelumnya telah di terbitkan oleh peneliti lain, dengan penegecualian bahwa penulis telah mencantumkan sumber dalam daftar pustaka dan tidak mengakui bahwa temuan tersebut merupakan temuan penulis.

Bila didalam skripsi ini terbukti ditemukan unsur tiruan, penulis memiliki kesediaan untuk melakukan pengguguran gelar yang didapatkan dan juga diproses secara huku dengan peraturan yang berlaku

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

Batam, 28 Juli 2023

Yang menyatakan,



**Soteria Kristina Br Lubis**

**190910177**

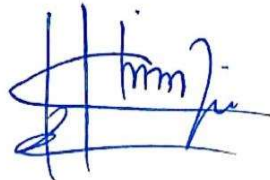
**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYWAN PT YAMAMOTO ASRI BATAM**

**SKRIPSI**

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

**Oleh  
Soteria Kristina Br Lubis  
190910177**

**Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal  
seperti tertera di bawah ini  
Batam, 28 Juli 2023**



**M Khoiri, S.Pd., M.Pd  
Pembimbing**





### **ABSTRAK**

Kehadiran sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan motor penggerak di balik roda perusahaan itu sendiri, sumber daya tersebut juga akan menentukan kualitas perusahaan yang dibangun, sudah biasa bagi sebuah perusahaan untuk memperhatikan kinerja karyawannya seperti motivasi yang mereka miliki, kepuasan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya atau kedisiplinan yang dimiliki karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Yamamoto Asri. Penelitian ini berjenis kuantitatif dan dilakukan terhadap 155 sampel yang terdiri dari seluruh karyawan departemen NPL PT Yamamoto Asri yang kemudian diolah menggunakan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial antara promosi terhadap kinerja karyawan PT Yamamoto Asri Batam, terdapat pengaruh parsial antara kepuasan terhadap kinerja karyawan PT Yamamoto Asri Batam. Pengaruh simultan ditemukan pada motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Yamamoto Asri Batam.

Kata kunci: disiplin kerja, kepuasan, kinerja karyawan, motivasi.

## **ABSTRACT**

*The presence of human resources in the company is the driving force behind the wheels of the company itself, these resources will also determine the quality of the company being built, it is common for a company to pay attention to the performance of its employees such as the motivation they have, the satisfaction of employees in carrying out their work or discipline owned by employees. This study aims to determine the effect of motivation, satisfaction and work discipline on the performance of employees of PT Yamamoto Asri. The research is of a quantitative type and was conducted on 155 samples consisting of all employees of PT Yamamoto Asri's NPL department which were then processed using SPSS assistance. The results showed that there was a partial influence between promotions on the performance of employees of PT Yamamoto Asri Batam, there was a partial effect between satisfaction on the performance of employees of PT Yamamoto Asri Batam. there is a partial influence between work discipline on the performance of employees of PT Yamamoto Asri Batam. Simultaneous influence was found on motivation, satisfaction, and work discipline simultaneously on the performance of employees of PT Yamamoto Asri Batam.*

*Keywords: motivation, performance of employees, satisfaction, work discipline.*

## KATA PENGANTAR

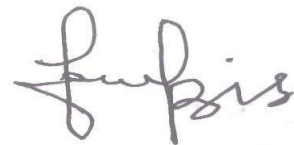
Puji syukur dipanjatkan setinggi-tingginya pada Tuhan Yang Maha Esa atas pelimpahan karunia dan rahmat-Nya kepada penulis, yang atas berkatnya, penelitian ini dapat terselesaikan yang juga memiliki fungsi sebagai syarat akhir sebelum penyelesaian program pembelajaran strata 1 (S1) pada program studi Manajemen di Universitas Putra Batam

Penulis sepenuhnya sadar bahwa penelitian ini tidak akan luput dari kesalahan dan sangat terpaut dengan kesempurnaan. Penulis akan menerima kritik dan saran yang tentunya akan membangun penulis untuk dapat menghasilkan pembelajaran dan pengalaman yang sangat berharga khususnya dalam membangun penelitian yang lebih baik di masa yang akan datang. Dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Dr. Nur Elfi Husda, S.kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putra Batam.
2. Bapak Dr. Michael J.Rorong. S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putra Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putra Batam.
4. Bapak M Khoiri, S.Pd., M.Pd selaku pembimbing skripsi yang selalu meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk selalu membimbing penulis.
5. Bapak/Ibu Dosen dan Staff Universitas Putra Batam.
6. Bapak/Ibu penguji yang bersedia untuk menjadi penguji serta memberikan kritik dan saran yang membangun.
7. Masyarakat yang sudah bersedia berpartisipasi sebagai responden;

Penulis kembali bersyukur dan mengucapkan terima kasih untuk setiap pihak yang ikut terlibat dalam terbentuknya penelitian ini, permintaan maaf sedalam-dalamnya bagi pihak yang tidak bisa disebutkan, penulis hanya bisa berharap bahwa Tuhan yang maha pengasih sebagai pembalas dalam segala bentuk yang dirahmati-Nya

Batam, 28 Juli 2023



Soteria Kristina Br Lubis



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	6
1.3. Batasan Masalah .....	7
1.4. Rumusan Masalah .....	7
1.5. Tujuan Penelitian .....	8
1.6. Manfaat Penelitian .....	8
1.6.1. Manfaat Teoritis: .....	8
1.6.2. Manfaat Praktis: .....	9
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1. Kajian Teori .....	10
2.1.1. Motivasi .....	10
2.1.1.1. Pengertian Motivasi .....	10
2.1.1.2. Tujuan Motivasi .....	11
2.1.1.3. Kategori Motivasi .....	12
2.1.1.4. Indikator Motivasi .....	13
2.1.2. Kepuasan .....	15
2.1.2.1. Pengertian Kepuasan .....	15
2.1.2.2. Tujuan Kepuasan Kerja .....	16
2.1.2.3. Kategori Kepuasan .....	17
2.1.2.4. Indikator Kepuasan Kerja .....	18
2.1.3. Disiplin Kerja .....	19
2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja .....	19
2.1.3.2. Tujuan Disiplin Kerja .....	20
2.1.3.3. Kategori Disiplin Kerja .....	22
2.1.3.4. Indikator Disiplin Kerja .....	23
2.1.4. Kinerja Karyawan .....	24
2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	24
2.1.4.2. Tujuan Kinerja Karyawan .....	25
2.1.4.3. Kategori Kinerja Karyawan .....	27
2.1.4.4. Indikator Kinerja Karyawan .....	29
2.2. Penelitian Terdahulu .....	30
2.3. Kerangka Pemikiran .....	33

2.3.1.	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan .....	33
2.3.2.	Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan.....	33
2.3.3.	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	34
2.3.4.	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	35
2.4.	Hipotesis .....	36

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1	Jenis Penelitian.....	37
3.2	Sifat Penelitian .....	37
3.3	Lokasi Penelitian dan Jadwal Penelitian .....	38
3.3.1	Lokasi Penelitian .....	38
3.3.2	Jadwal Penelitian.....	38
3.4	Populasi Dan Sampel Penelitian .....	39
3.4.1	Populasi .....	39
3.4.2.	Teknik Penentuan Besar Sampel.....	39
3.5	Sumber Data .....	40
3.5.1	Sumber Data Primer .....	40
3.5.2	Sumber Data Sekunder .....	41
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	42
3.6.1	Teknik Pengumpulan Data .....	42
3.6.2	Alat Pengumpulan Data.....	42
3.7.	Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	43
3.7.1.	Variabel Bebas (Independen).....	43
3.7.1.1	Motivasi .....	43
3.7.1.2	Kepuasan .....	44
3.7.1.3	Disiplin Kerja.....	44
3.7.2	Variabel Terikat (Dependen) .....	44
3.7.2.1	Kinerja Karyawan .....	44
3.8	Metode Analisis Data .....	46
3.8.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	46
3.9	Uji Kualitas Data.....	47
3.9.1	Uji Validitas.....	47
3.9.2	Uji Reliabilitas Data .....	48
3.10	Uji Asumsi Klasik .....	49
3.10.1	Uji Normalitas.....	50
3.10.2	Uji Multikolinearitas .....	50
3.10.3	Uji Heterokedastisitas.....	51
3.11	Uji Pengaruh .....	51
3.11.1	Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	51
3.11.2	Uji Koefisien Determinasi .....	52
3.12	Uji Hipotesis .....	53
3.12.1	Uji t (Regresi Parsial) .....	53
3.12.2	Uji Simultan (F) .....	54

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1	Gambaran umum objek penelitian .....	55
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden.....	56

4.2.1	Karakteristik berdasarkan jenis kelamin .....	56
4.2.2	Karakteristik berdasarkan usia .....	56
4.2.3	Karakteristik berdasarkan pendidikan .....	57
4.2.4	Karakteristik berdasarkan jumlah pendapatan .....	57
4.3	Deskripsi Jawaban Responden.....	58
4.3.1	Deskripsi Variabel Motivasi .....	58
4.3.2	Deskripsi Variabel Kepuasan.....	59
4.3.3	Deskripsi Variabel Disiplin Kerja .....	60
4.3.4	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan .....	61
4.4	Analisi Data .....	62
4.4.1	Hasil Uji Analisis Deskripsi .....	62
4.4.2	Uji Kualitas Data.....	63
4.4.2.1	Uji Validitas Data.....	63
4.4.2.2	Uji Reliabilitas .....	65
4.4.3	Uji Asumsi Klasik .....	66
4.4.3.1	Uji Normalitas.....	66
4.4.3.2	Uji Multikolinearitas .....	67
4.4.3.3	Uji Heterokedastisitas.....	68
4.5	Uji Pengaruh .....	70
4.5.1	Analisis Linear Berganda .....	70
4.5.2	Analisis Koefisien Determinasi .....	71
4.6	Uji Hipotesis .....	71
4.6.1	Uji t.....	71
4.6.2	Uji F.....	72
4.7	Pembahasan .....	72
4.7.1	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan .....	72
4.7.2	Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan.....	73
4.7.3	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	73
4.7.4	Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	74
4.8	Implikasi Penelitian.....	74
4.8.1	Implikasi Teoritis .....	74
4.8.2	Implikasi Praktis .....	76
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1	Simpulan.....	78
5.2	Saran.....	79

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

**Lampiran 1. Pendukung Penelitian**

**Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup**

**Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian**



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
<b>Gambar 1.1</b> Hasil survei pra-penelitian kepuasan pembagian OT .....	4
<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Pemikiran .....	36
<b>Gambar 4.1</b> Grafik Histogram .....	66
<b>Gambar 4.2</b> Grafik Normal p-plot.....	66
<b>Gambar 4.3</b> Grafik Scatterplot.....	69

## DAFTAR TABEL

	Halaman
<b>Tabel 1.1</b> Absensi Karyawan PT Yamamoto Asri Batam.....	4
<b>Table 1.2</b> Target Produksi PT Yamamoto Asri Agustus 2022-Maret 2023 .....	5
<b>Tabel 2.1</b> Penelitian Terdahulu .....	30
<b>Tabel 4.1</b> Responden berdasarkan jenis kelamin .....	56
<b>Tabel 4.2</b> Responden berdasarkan usia .....	56
<b>Tabel 4.3</b> Responden berdasarkan pendidikan .....	57
<b>Tabel 4.4</b> Responden berdasarkan lama bekerja.....	57
<b>Tabel 4.5</b> Deskripsi variabel Motivasi .....	58
<b>Tabel 4.6</b> Deskripsi variabel Kepuasan.....	59
<b>Tabel 4.7</b> Deskripsi variabel Disiplin Kerja .....	60
<b>Tabel 4.8</b> Deskripsi variabel Kinerja Karyawan.....	61
<b>Tabel 4.9</b> Hasil uji analisis deskriptif.....	62
<b>Tabel 4.10</b> Hasil uji validitas variabel Motivasi .....	63
<b>Tabel 4.11</b> Hasil uji validitas variabel Kepuasan.....	63
<b>Tabel 4.12</b> Hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja.....	64
<b>Tabel 4.13</b> Hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan .....	64
<b>Tabel 4.14</b> Hasil uji reliabilitas .....	65
<b>Tabel 4.15</b> Hasil uji kolmogorov-Smirnov .....	67
<b>Tabel 4.16</b> Hasil uji Multikolinearitas.....	67
<b>Tabel 4.17</b> Hasil uji Heterokedatisitas .....	69
<b>Tabel 4.18</b> Hasil uji Analisis Berganda.....	70
<b>Tabel 4.19</b> Hasil uji Koefisien Determinasi .....	71
<b>Tabel 4.20</b> Hasil uji t.....	71
<b>Tabel 4.21</b> Hasil uji F.....	72

## DAFTAR RUMUS

	Halaman
<b>Rumus 3.1</b> Rentang Skala .....	46
<b>Rumus 3.2</b> Rumus Uji Validitas .....	48
<b>Rumus 3.3</b> Regresi linier Berganda .....	52



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia dalam dunia Industri menjadi salah satu aspek terpenting karena merupakan penggerak roda perusahaan dan penentu apakah suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan baik ataupun tidak. SDM yang baik dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, meningkatkan inovasi, menciptakan keunggulan bersaing. Komponen utama sumber daya manusia ialah tenaga kerja atau karyawan sebagai orang-orang yang melakukan tugas-tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi, yang diukur melalui kinerjanya berdasarkan posisi ataupun jabatan didalam perusahaan.

Perusahaan sudah sepatutnya untuk memperhatikan segala hal yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan didalam perusahaanya, karena kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan dapat berdampak negatif pada produktivitas dan efisiensi perusahaan. Salah satu langkah yang secara umum dilakukan oleh perusahaan ialah dengan memberikan dorongan kepada kayawannya seperti pemberian penghargaan ataupun dengan memberikan peluang pengembangan karir. Karyawan memiliki sifat yang berbeda, hal ini menimbulkan permasalahan terkait pemberian motivasi, yang mana artinya setiap karyawan membutuhkan motivasi atau dorongan yang terpersonalisasi sesuai dengan kebutuhan karyawan, menyebabkan dibutuhkan pendekatan interpersonal yang tidaklah singkat antara perusahaan dan karyawan (Khasifah & Nugraheni, 2019).

Dorongan atau motivasi yang diberikan perusahaan akan memberikan kepuasan bagi karyawan dan diharapkan untuk dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan, kepuasan dalam hal ini merujuk pada titik dimana karyawan merasa senang atas pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan pada karyawan juga sulit untuk dicapai karena banyaknya variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan dalam bekerja seperti lingkungan, rekan kerja atau bahkan kebijakan perusahaan, ditambah sifat dari kepuasan itu sendiri yang bersifat relatif atau sementara. Membuat keseluruhan karyawan merasa puas, tentunya bukan sesuatu hal yang mudah dilakukan khususnya pada perusahaan yang bergerak di bidang industri dikarenakan jumlah karyawan yang tidak sedikit (Saiful, 2018)

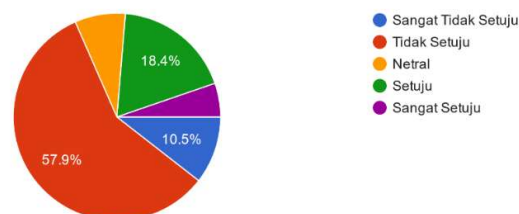
Kualitas dari karyawan yang baik tentu memiliki kesadaran akan kewajiban dan tugas-tugas dalam perusahaan, kesadaran dalam lingkup ini disebut kedisiplinan. Karyawan yang disiplin cenderung dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, menjaga kebersihan dan ketertiban di lingkungan kerja, serta mematuhi aturan dan prosedur perusahaan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat meminimalisir risiko terjadinya kesalahan, keterlambatan, dan konflik di tempat kerja yang dapat mengganggu proses operasional dan mengurangi kinerja perusahaan. Kedisiplinan karyawan sulit dicapai karena kurangnya pemahaman atas peraturan yang berlaku ataupun ketidak-sadaran atas konsekuensi yang disebabkan oleh perilaku ketidak disiplinannya atau bahkan karena minimnya pengawasan dari perusahaan sehingga tidak terciptanya budaya kedisiplinan didalam perusahaan (Yanti *et al.*, 2021).

PT Yamamoto Asri Batam adalah sebuah perusahaan manufaktur yang berlokasi di Batam, Indonesia. PT Yamamoto Asri Batam merupakan anak perusahaan dari Yamamoto Industries, sebuah perusahaan Jepang yang bergerak di bidang manufaktur komponen otomotif dan elektronik. PT Yamamoto Asri Batam sendiri berfokus pada produksi komponen plastik dan logam untuk berbagai industri, seperti otomotif, elektronik, dan rumah tangga. Beberapa produk yang dihasilkan oleh PT Yamamoto Asri Batam antara lain *bumper*, *grill*, dan spoiler mobil, serta berbagai jenis kabel, konektor, dan housing elektronik. Seiring dengan visi dan misinya, PT Yamamoto Asri Batam berusaha untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dengan memberikan kualitas produk dan layanan yang terbaik.

Berdasarkan hasil observasi yang telah peneliti lakukan didapatkan permasalahan yang terkait motivasi kerja, dimana motivasi karyawan mengalami penurunan disebabkan oleh beberapa hal diantaranya prestasi kerja yang tidak dihargai, kurangnya penghargaan dan tidak ada promosi jabatan.

Permasalahan berikutnya adanya ketidakpuasan PT Yamamoto Asri yang disebabkan adanya pembagian OT yang tidak merata. Diantara karyawan, untuk mendukung data permasalahan tersebut peneliti melakukan survei pra-penelitian terhadap 38 responden didapatkan sebagai hal berikut.

Karyawan merasa kebijakan pada PT Yamamoto Asri terkait rotasi kerja (shift) dan pembagian OT adil dan merata  
38 responses



**Gambar 1.1** Hasil survei pra-penelitian kepuasan pembagian OT

Hasil survei pre-penelitian yang ditunjukkan pada gambar 1.1 menunjukkan permasalahan terkait pembagian lembur atau *overtime* (OT) yang tidak adil di PT Yamamoto Asri. Hasil survei menunjukkan adanya ketimpangan alokasi jam lembur di kalangan karyawan. Sebagian besar responden, 57,9%, menyatakan ketidaksetujuan mereka dengan sistem distribusi saat ini. Selain itu, 10,5% peserta sangat tidak setuju, menekankan beratnya masalah ini. Di sisi lain, persentase yang lebih kecil, 18,4%, setuju dengan distribusi saat ini, menyiratkan bahwa ada sebagian karyawan yang mendapat manfaat dari pengaturan yang ada. Hasil survei ini mencerminkan perlunya pemeriksaan lebih dekat proses alokasi lembur di PT Yamamoto Asri, karena praktik saat ini tampaknya dianggap tidak adil dan tidak adil oleh sebagian besar karyawan.

Permasalahan berikutnya terkait kedisiplinan dimana presentase kehadiran karyawan setiap bulannya mengalami peningkatan seperti tingkat keterlambatan karyawan yang cukup tinggi, Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel 1.2 berikut.

**Tabel 1.1** Absensi Karyawan PT Yamamoto Asri Batam

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi			Presentase Ketidakhadiran
		Cuti	Terlambat	Sakit	Persen
Aug'2022	150	15	26	21	24%
Sep'2022	150	25	21	15	26,70%
Okt'2022	122	18	35	19	24,30%
Nov'2022	152	27	38	14	26,60%
Des'2022	154	30	40	10	25,90%
Jan'2023	155	32	32	15	30,30%
Feb'2023	155	22	27	12	21,90%
Mar'2023	155	15	25	11	16,80%

**Sumber:** Absensi Karyawan PT Yamamoto Asri Departemen NPL



Tabel 1.2 mengungkapkan jumlah karyawan, tingkat ketidakhadiran, dan persentase sakit terlambat di delapan bulan terakhir. Data menunjukkan fluktuasi ketidakhadiran dan cuti sakit terlambat selama periode yang diamati. Persentase ketidakhadiran dan cuti sakit terlambat yang lebih tinggi berpotensi berdampak negatif pada tindakan disipliner dalam organisasi. Angka-angka ini menunjukkan potensi masalah dengan kehadiran karyawan dan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan. Peneliti beramsumsi bahwa hal ini terjadi kurangnya perhatian perusahaan terhadap karyawan seperti Fun Day dan minimnya pujian atasan kepada karyawan.

Kinerja karyawan di PT Yamamoto Asri Masih belum mendapatkan target yang diharapkan, hal tersebut dibuktikan menurunnya target produksi pada periode Agustus 2022-Maret 2023, Untuk lebih jelasnya dilihat dari tabel.

**Table 1.2** Target Produksi PT Yamamoto Asri Periode Agustus 2022 - Maret 2023

<b>Bulan</b>	<b>Target Produksi</b>	<b>Hasil/Output</b>	<b>Target Minus</b>
Agustus 2022	1000	24,500	1,800
September 2022	1000	24,300	2,000
Oktober 2022	1000	24,200	2,100
November 2022	1000	23,300	3,000
Desember 2022	1000	22,200	4,000
Januari 2023	1000	24,510	1,100
Februari 2023	1000	22,215	1,820
Maret 2023	1000	23,320	2,100

**Sumber:** Data target produksi

Kinerja PT Yamamoto Asri Batam dapat ditunjukkan pada tabel 1.3 terkait target produksi bulan Agustus 2022 hingga Maret 2023, pada tabel 1.3 PT Yamamoto Asri memasang target produksi sebanyak 1000 unit per hari setelah memperhitungkan variasi hari kerja setiap bulan untuk menyesuaikan rencana

produksinya. Namun, data kinerja menunjukkan kinerja rendah yang konsisten dari PT Yamamoto Asri, dengan angka produksi yang berfluktuasi selama periode pengamatan. Hasil yang paling rendah terjadi pada Desember 2022, ketika PT Yamamoto mencatatkan defisit signifikan sebanyak 4.000 unit, yang merupakan angka negatif tertinggi.

Pengawai di PT Yamamoto Asri dapat diukur kinerjanya berdasarkan cara menyelesaikan pekerjaan mereka dan menjalankan kewajiban mereka dan hal terus berkaitan secara lurus dan pasti terhadap kesuksesan yang diraih perusahaan. Berdasarkan fakta dari informasi yang dihasilkan yakni kinerja pegawai PT Yamamoto Asri tidak optimal disebabkan motivasi bekerja pegawai masih rendah, disiplin yang kurang dan ketepatan hadir karyawan.

Berdasarkan penjabaran beberapa permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karywan PT Yamamoto Asri Batam”.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Identifikasi Masalah bertujuan untuk memperjelas arah dan fokus penelitian serta memastikan bahwa penelitian yang dilakukan memiliki relevansi terhadap topik atau tajuk penelitian. Identifikasi masalah dalam penelitian ini ialah:

1. Kurangnya motivasi karyawan yang disebabkan prestasi kerja yang tidak dihargai kurangnya penghargaan dan promosi jabatan
2. Ketidakpuasan OT yang tidak merata pada PT Yamamoto Asri

3. Disiplin kerja karyawan pada PT Yamamoto Asri Batam yang kurang baik disebabkan oleh data absensi yang memperlihatkan banyak karyawan yang kurang hadir
4. Target produksi yang selalu gagal mencapai target produksinya, dan secara konsisten menghasilkan hasil minus.
5. Kinerja karyawan yang kurang optimal

### **1.3. Batasan Masalah**

Batasan masalah merupakan batasan yang diberikan pada topik penelitian untuk membatasi cakupan dari penelitian tersebut. Batasan masalah ini digunakan untuk memperjelas fokus penelitian sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dengan lebih terarah dan terfokus. Batasan masalah dalam penelitian ini ialah:

1. Penelitian dilakukan di PT Yamamoto Asri Batam
2. Responden penelitian merupakan karyawan PT Yamamoto Asri Batam pada Departemen MSDS.
3. Penelitian berfokus pada motivasi, kepuasan, disiplin kerja dan kinerja karyawan di PT Yamamoto Asri

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Yamamoto Asri?

2. Bagaimana pengaruh kepuasan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Yamamoto Asri?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Yamamoto Asri?
4. Bagaimana pengaruh motivasi, kepuasan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Yamamoto Asri?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dijabarkan tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Yamamoto Asri
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Yamamoto Asri
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Yamamoto Asri
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Yamamoto Asri

### **1.6. Manfaat Penelitian**

#### **1.6.1. Manfaat Teoritis:**

1. Menambah pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya di perusahaan manufaktur.
2. Memberikan kontribusi pada pengembangan teori motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja serta hubungannya dengan kinerja karyawan

3. Memperkuat literatur dan penelitian di Universitas Putera Batam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

#### **1.6.2. Manfaat Praktis:**

1. Memberikan gambaran kepada PT Yamamoto Asri tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.
2. Memberikan informasi tentang keadaan motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja karyawan di PT Yamamoto Asri, sehingga dapat membantu perusahaan untuk mengambil keputusan dalam hal meningkatkan kinerja karyawan.
3. Menjadi acuan bagi perusahaan lain yang ingin meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kajian Teori**

##### **2.1.1. Motivasi**

###### **2.1.1.1. Pengertian Motivasi**

Abraham Maslow mengungkapkan bahwa kebutuhan manusia dapat diatur dalam hierarki lima tingkat, dengan kebutuhan fisiologis dasar pada tingkat terendah dan kebutuhan tingkat tertinggi merupakan aktualisasi diri. Menurut Maslow, individu harus memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih rendah, seperti kebutuhan akan makanan, air, dan tempat tinggal, sebelum karyawan dapat beralih ke pemenuhan kebutuhan tingkat yang lebih tinggi, seperti kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri (Septin, 2019).

Edward Deci dan Richard Ryan mengusulkan bahwa kepuasan dari tiga kebutuhan psikologis bawaan, yaitu otonomi, kompetensi, dan keterkaitan. Menurut mereka sangat penting bagi individu untuk merasa termotivasi dan terlibat dalam memberikan dorongan pada karyawan. Kebutuhan ini diyakini intrinsik dengan sifat manusia, dan ketika tidak terpenuhi, individu mungkin mengalami perasaan putus asa, demotivasi, dan tidak memiliki tujuan (Ryan *et al.*, 2019). Teori harapan, yang dikemukakan oleh Victor Vroom, adalah teori motivasi yang menunjukkan bahwa individu termotivasi oleh keyakinan bahwa upaya individu tersebut akan mengarah pada hasil yang diinginkan, dan nilai yang ditempatkan pada hasil tersebut menentukan tingkat motivasi. Menurut teori ini, individu lebih cenderung termotivasi ketika ia percaya bahwa disaat upayanya meningkat akan

menghasilkan kinerja yang lebih baik, dan kinerja yang lebih baik akan mengarah pada hasil yang diinginkan yang pada akhirnya akan membuat karyawan lebih dihargai (Ghufron, 2020).

Berdasarkan pengertian Motivaasi oleh beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah istilah yang menggambarkan faktor internal atau eksternal yang mendorong tindakan, tujuan, dan perilaku individu. Motivasi dapat menjadi kekuatan yang menginspirasi dan mengarahkan individu menuju tujuan atau hasil tertentu. Motivasi juga merupakan komponen penting dari perilaku manusia, dan diperlukan untuk mencapai kesuksesan baik secara internal ataupun ekstenal.

#### **2.1.1.2. Tujuan Motivasi**

Tujuan motivasi adalah untuk mengarahkan dan menginspirasi perilaku individu menuju tujuan atau hasil tertentu (Ajabar, 2020).

1. Menentukan tujuan

Motivasi dapat menentukan berbagai tujuan penting, seperti memberikan bimbingan dengan membantu individu mengidentifikasi tujuan dan sasaran karyawan dan memfokuskan energi dan upaya karyawan untuk mencapainya.

2. Meningkatkan usaha

Motivasi dapat meningkatkan upaya karena individu yang termotivasi lebih cenderung menggunakan waktu dan kerja keras yang diperlukan untuk mencapai tujuan karyawan terlepas dari tantangan dan rintangan.

3. Meningkatkan kinerja



Motivasi dapat mengarah pada peningkatan kinerja, karena individu berusaha untuk memenuhi tujuan karyawan dan melebihi harapan. Hal ini tentunya dapat meningkatkan pembelajaran dengan mendorong individu untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru untuk membantu karyawan mencapai tujuan karyawan.

#### 4. Meningkatkan kegigihan

Motivasi meningkatkan kegigihan karena individu yang termotivasi lebih mungkin untuk terus berjuang menuju tujuan karyawan meskipun mengalami kemunduran atau kegagalan dalam jangka panjang.

#### 5. Meningkatkan moral

Motivasi dapat meningkatkan moral dan menumbuhkan rasa pencapaian, kepuasan, dan kesejahteraan.

### **2.1.1.3. Kategori Motivasi**

Ada beberapa jenis motivasi, yang dapat diklasifikasikan sebagai berikut (Ajabar, 2020):

#### 1. Motivasi intrinsik

Jenis motivasi ini dihasilkan sendiri dan berasal dari kepuasan pribadi dan rasa pencapaian akan suatu hal.

#### 2. Motivasi ekstrinsik

Jenis motivasi ini berasal dari sumber eksternal, seperti penghargaan atau insentif.

#### 3. Motivasi berprestasi

Jenis motivasi ini didorong oleh keinginan untuk berhasil dan mencapai tujuan tertentu. Individu yang memiliki tingkat motivasi berprestasi yang tinggi biasanya berorientasi pada tujuan, gigih, dan berjuang untuk keunggulan.

#### 4. Motivasi kekuasaan

Jenis motivasi ini didorong oleh keinginan untuk mengontrol atau mempengaruhi orang lain dan untuk mencapai posisi otoritas atau kepemimpinan. Individu yang memiliki tingkat motivasi kekuasaan yang tinggi cenderung kompetitif, asertif, dan percaya diri.

#### 5. Motivasi afiliasi

Jenis motivasi ini didorong oleh keinginan untuk membentuk hubungan positif dengan orang lain dan menjadi bagian dari kelompok sosial. Individu dengan tingkat motivasi afiliasi yang tinggi sering bersosialisasi, ramah, dan kooperatif.

#### 6. Motivasi ketakutan

Jenis motivasi ini didorong oleh ketakutan akan konsekuensi negatif, seperti hukuman, kegagalan, atau penolakan. Contoh motivasi rasa takut termasuk belajar untuk ujian agar tidak gagal, atau mengikuti peraturan untuk menghindari masalah.

### **2.1.1.4. Indikator Motivasi**

Indikator motivasi kerja menurut Sunyoto (2012) dalam Sembiring (2020), adalah sebagai berikut:

#### 1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambahan pembayaran upah dan gaji.

## 2. Presentasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah presentasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa presentasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seseorang pegawai yang diusulkan oleh atasan agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi dimasa depan.

## 3. Pekerjaan itu sendiri

Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung kenalan, dan para spesialis dibagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan.

## 4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya Pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan.

## 5. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh

perusahaan kepada karyawan yang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

## **2.1.2. Kepuasan**

### **2.1.2.1. Pengertian Kepuasan**

Kepuasan kerja mengacu pada keseluruhan rasa pemenuhan dan kepuasan yang dialami individu dalam pekerjaan atau karier karyawan atau salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan kerja adalah konsep penting dalam perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia karena terkait erat dengan motivasi, keterlibatan, dan retensi karyawan (Aryagunawan & Heryanda, 2021). Adams mengungkapkan teori ekuitas, yang menunjukkan bahwa persepsi keadilan dan kesetaraan di tempat kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan termasuk persepsi tentang bagaimana penghargaan dan pengakuan didistribusikan di antara karyawan (Patricia & Asoba, 2020). Di sisi lain, model karakteristik pekerjaan Hackman dan Oldham menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh lima karakteristik pekerjaan inti: keragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik. Menurut model ini, pekerjaan yang menawarkan karakteristik tingkat tinggi lebih mungkin menghasilkan kepuasan kerja yang lebih besar bagi karyawan (Patricia & Asoba, 2020).

Berdasarkan pengertian beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan ialah perasaan positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Kepuasan atas pekerjaan dapat terjadi jika karyawan memiliki

tugas yang jelas dan konsisten, pelatihan dan dukungan yang memadai, serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Di sisi lain, karyawan mungkin merasa tidak puas jika karyawan merasa kurang memiliki kendali atas pekerjaan karyawan, mengalami tingkat stres atau ketegangan fisik yang tinggi, atau tidak merasa dihargai atau diakui atas kontribusi karyawan.

#### **2.1.2.2. Tujuan Kepuasan Kerja**

Memiliki karyawan yang puas memiliki beberapa manfaat bagi organisasi, seperti peningkatan retensi karyawan, peningkatan produktivitas, kesehatan dan kesejahteraan karyawan yang lebih baik, peningkatan reputasi organisasi, peningkatan layanan pelanggan, dan peningkatan inovasi dan kreativitas (Ajabar, 2020).

##### **1. Peningkatan retensi karyawan**

Ketika karyawan puas dengan pekerjaan karyawan, karyawan lebih cenderung bertahan dengan organisasi, mengurangi perputaran dan biaya terkait seperti rekrutmen, pelatihan, dan kehilangan produktivitas.

##### **2. Peningkatan produktivitas**

Karyawan yang merasa puas juga lebih cenderung terlibat dan termotivasi, yang dapat mengarah pada peningkatan produktivitas dan kinerja pekerjaan yang lebih baik.

##### **3. Kesehatan dan kesejahteraan karyawan yang lebih baik**

Kepuasan kerja dikaitkan dengan kesehatan mental dan fisik yang lebih baik, mengurangi ketidakhadiran dan meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan.

#### 4. Peningkatan reputasi organisasi

Organisasi yang memprioritaskan kepuasan karyawan seringkali dianggap lebih positif oleh pelanggan dan pemangku kepentingan, yang dapat meningkatkan reputasi dan citra merek karyawan.

#### 5. Peningkatan layanan pelanggan

Karyawan yang puas lebih cenderung memberikan layanan pelanggan berkualitas tinggi, yang mengarah pada peningkatan kepuasan dan loyalitas pelanggan.

#### 6. Peningkatan inovasi dan kreativitas.

Karyawan yang puas cenderung lebih kreatif dan inovatif, yang dapat menghasilkan ide dan solusi baru yang meningkatkan kinerja organisasi.

### **2.1.2.3. Kategori Kepuasan**

Terdapat beberapa kategori kepuasan dalam (Ajabar, 2020), yaitu:

#### 1. Kepuasan kerja intrinsik

Kepuasan kerja intrinsik dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti tingkat tantangan dalam pekerjaan, kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan pribadi, serta rasa otonomi dan kendali atas pekerjaan seseorang.

#### 2. Kepuasan kerja ekstrinsik

Kepuasan kerja ekstrinsik dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti gaji dan tunjangan, keamanan kerja, dan kualitas lingkungan kerja.

#### 3. Kepuasan kerja kognitif

Kepuasan kerja kognitif dapat dipengaruhi oleh keseluruhan persepsi karyawan terhadap pekerjaan, seperti apakah pekerjaan itu sejalan dengan nilai dan minat karyawan.

4. Kepuasan kerja afektif

Kepuasan kerja afektif dapat dipengaruhi oleh reaksi emosional karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaannya, seperti merasa bangga dengan pekerjaannya atau merasa frustrasi karena kurangnya pengakuan.

5. Kepuasan kerja spesifik faset

Kepuasan kerja spesifik faset dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, tergantung pada aspek spesifik pekerjaan yang sedang dievaluasi.

6. Kepuasan kerja kolektif

Kepuasan kerja kolektif dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti keseluruhan budaya organisasi, kualitas komunikasi dan kolaborasi antar karyawan, dan tingkat dukungan dan sumber daya yang disediakan oleh organisasi.

7. Kepuasan kerja situatif

Kepuasan kerja situatif dianggap relatif stabil dari waktu ke waktu dan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti sifat kepribadian, nilai, dan keyakinan tentang pekerjaan.

#### **2.1.2.4. Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator kepuasan kerja yang dipakai peneliti adalah indikator-indikator yang dikembangkan oleh (Hasibuan 2016:202) Yang meliputi antara lain:

1. Kepuasan Terhadap gaji, Yaitu senang atau tidak senang pegawai akan gaji yang diterima.
2. Kepuasan dengan promosi, yaitu sikap senang atau tidak senang pegawai akan promosi yang dilakukan perusahaan
3. Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu sikap senang atau tidak senang pegawai akan dukungan dan rekan kerjanya.
4. Kepuasan terhadap supervisor, yaitu sikap senang atau tidak senang pegawai akan diperlakukan dari pemimpin.

### **2.1.3. Disiplin Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin adalah faktor penting dalam kemampuan individu untuk mengendalikan perilaku karyawan dan menolak tindakan impulsif untuk mencapai tujuan jangka panjang karyawan. Disiplin dalam konteks perusahaan berkaitan dengan kebijakan dan prosedur yang dimiliki organisasi untuk memastikan kepatuhan terhadap aturan dan peraturan. Memiliki disiplin dalam melakukan pekerjaan yang efektif dapat mempromosikan perilaku etis, keselamatan, dan efisiensi di tempat kerja. Disiplin kerja melibatkan pengetahuan individu dan kepatuhan terhadap aturan dan norma sosial di tempat kerja. Ini mencakup sikap individu terhadap secara sukarela mengikuti peraturan dan menyadari tugas dan tanggung jawab karyawan. Selain itu, disiplin kerja melibatkan kemauan untuk melaksanakan kebijakan perusahaan, baik yang dinyatakan secara eksplisit maupun tidak (Nazmi *et al.*, 2021).



Disiplin kerja mengacu pada kemauan dan kemampuan individu untuk mematuhi aturan dan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin melibatkan rasa hormat dan tanggung jawab untuk mematuhi kebijakan tertulis dan tidak tertulis, serta menerima konsekuensi apa pun karena melanggar kebijakan tersebut. Disiplin kerja penting untuk menjaga lingkungan kerja yang positif dan produktif serta mendorong perilaku etis dalam organisasi. Disiplin kerja mengacu pada kepatuhan individu terhadap aturan, prosedur, dan norma yang ada di organisasi atau tempat kerjanya. Meliputi, perilaku, dan tindakan yang selaras dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis (Septin, 2019).

Dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja ialah kapasitas seseorang untuk mengendalikan perilaku karyawan sendiri dan menahan godaan atau gangguan dalam melakukan pekerjaan. Disiplin organisasi, di sisi lain, mengacu pada kebijakan dan prosedur yang ditetapkan organisasi untuk memastikan bahwa karyawannya mematuhi aturan dan peraturan yang ditetapkan. Baik disiplin diri maupun disiplin organisasi memainkan peran penting dalam mempromosikan perilaku etis, keselamatan, dan produktivitas di tempat kerja.

#### **2.1.3.2. Tujuan Disiplin Kerja**

Disiplin kerja memiliki berbagai manfaat baik bagi individu maupun organisasi (Ajabar, 2020), antara lain:

1. Mempromosikan produktivitas

Dengan membantu karyawan tetap fokus pada tugas karyawan dan menghindari gangguan, disiplin kerja dapat menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi.

2. Memastikan keselamatan

Mengikuti aturan dan peraturan yang terkait dengan disiplin kerja dapat membantu memastikan bahwa karyawan bekerja di lingkungan yang aman dan menghindari kecelakaan.

3. Mempromosikan perilaku etis

Disiplin kerja dapat mempromosikan perilaku etis dengan menetapkan standar bagaimana karyawan harus berperilaku dan berinteraksi dengan orang lain di tempat kerja, menciptakan budaya integritas.

4. Mempertahankan kualitas

Mengikuti prosedur dan standar yang ditetapkan dapat membantu mempertahankan kualitas yang konsisten dalam produk atau layanan yang disediakan oleh organisasi, memastikan kepuasan pelanggan.

5. Meningkatkan efisiensi

Disiplin kerja dapat membantu menghilangkan praktik pemborosan dan merampingkan proses, yang mengarah pada peningkatan efisiensi di tempat kerja, menghemat waktu dan sumber daya.

6. Meningkatkan profesionalisme

Mengikuti disiplin kerja dapat membantu karyawan mempertahankan sikap dan sikap profesional di tempat kerja, yang dapat meningkatkan reputasi dan profesionalisme organisasi.

### **2.1.3.3. Kategori Disiplin Kerja**

Disiplin kerja dapat dikategorikan ke dalam beberapa kategori, antara lain disiplin pribadi, disiplin organisasi, disiplin profesional, disiplin tim, dan disiplin kinerja (Septin, 2019).

1. Disiplin pribadi

Disiplin pribadi mengacu pada kemampuan individu untuk mengatur perilaku karyawan sendiri dan tetap fokus pada tugas-tugas karyawan.

2. Disiplin organisasi

Disiplin organisasi mengacu pada seperangkat kebijakan dan prosedur yang dimiliki organisasi untuk memastikan bahwa karyawan mengikuti aturan dan peraturan yang terkait dengan kinerja kerja, keselamatan, dan perilaku etis.

3. Disiplin profesional

Disiplin profesional mengacu pada standar perilaku dan perilaku yang diharapkan dari para profesional di bidang tertentu.

4. Disiplin tim

Disiplin tim mengacu pada kemampuan tim untuk bekerja sama secara kohesif dan mengikuti prosedur dan pedoman yang ditetapkan.

5. Disiplin kinerja

Disiplin kinerja mengacu pada kemampuan individu atau tim untuk memenuhi atau melampaui standar dan tujuan kinerja yang ditetapkan.

#### **2.1.3.4. Indikator Disiplin Kerja**

1. Kehadiran

Kehadiran rutin dan ketidakhadiran minimal sangat penting untuk menjaga produktivitas dan mencapai tujuan organisasi. Ketika karyawan absen dari pekerjaan, hal itu dapat mengganggu alur kerja, menyebabkan penundaan, dan memberi tekanan tambahan pada rekan kerja karyawan.

2. Kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur

Mengikuti kebijakan dan prosedur yang ditetapkan terkait dengan kinerja kerja, keselamatan, dan perilaku etis membantu memastikan bahwa tempat kerja aman, efisien, dan mematuhi hukum dan peraturan yang relevan.

3. Fokus dan konsentrasi

Kemampuan untuk selalu fokus pada tugas dan menghindari gangguan sangatlah penting untuk dapat menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan efektif. Ini juga dapat membantu mengurangi kesalahan-kesalahan yang dapat memakan biaya atau waktu untuk memperbaikinya.

4. Tanggung Jawab

Mengambil tanggung jawab atas tindakan dan hasil sendiri merupakan tindakan penting untuk membangun kepercayaan dan kredibilitas dengan rekan kerja. Hal ini juga membantu menciptakan budaya akuntabilitas di mana individu berkeinginan untuk belajar dari kesalahan karyawan dan mengambil langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan.

5. Profesionalisme

Mempertahankan sikap dan sikap profesional, dan memperlakukan orang lain dengan hormat, penting untuk membangun hubungan yang positif di tempat kerja. Ini dapat membantu menciptakan budaya kerja yang positif di mana setiap orang merasa dihargai dan didukung.

#### **2.1.4. Kinerja Karyawan**

##### **2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja menurut Prawirosentono dalam (Septin, 2019) mengacu pada sejauh mana individu, tim, atau organisasi memenuhi atau melampaui tujuan dan sasaran perusahaan. Kinerja juga dapat berarti sebagai hasil yang diinginkan dengan cara yang etis dan sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku. Moehersono dalam (Yuniarti *et al.*, 2021) menegaskan bahwa menurutnya, kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dicapai baik oleh individu maupun kelompok, dan dapat diukur baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Artinya, kinerja seorang karyawan dapat dinilai berdasarkan metrik objektif seperti produktivitas, angka penjualan, atau pencapaian target, maupun penilaian subjektif seperti sikap, kerjasama tim, dan keterampilan komunikasi. Penekanan pada kinerja individu dan kelompok menunjukkan bahwa agar perusahaan mencapai kesuksesan, diperlukan keseimbangan antara keunggulan individu dan upaya kolaboratif.

McCormick & Tiffin dalam (Yuniarti *et al.*, 2021) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai tingkat keefektifan dan efisiensi yang ditampilkan individu dalam memenuhi tugas pekerjaan karyawan dan melampaui harapan yang ditetapkan oleh peran karyawan. Kinerja karyawan dapat diukur melalui berbagai metrik, seperti kualitas dan kuantitas hasil kerja, memenuhi atau melampaui target

dan tenggat waktu, serta memenuhi tanggung jawab dan persyaratan pekerjaan. Sangat penting bagi karyawan untuk berusaha mencapai kinerja tinggi untuk berkontribusi pada keberhasilan organisasi karyawan dan mempertahankan kepuasan kerja.

Kinerja karyawan adalah aspek penting dari setiap organisasi atau bisnis, karena secara langsung berdampak pada keberhasilan dan produktivitas organisasi. Kinerja pekerja yang tinggi dapat menghasilkan keuntungan yang meningkat, kepuasan pelanggan yang lebih baik, dan kinerja organisasi yang lebih baik secara keseluruhan. Di sisi lain, kinerja pekerja yang buruk dapat menyebabkan produktivitas berkurang, moral rendah, dan kerugian finansial bagi perusahaan.

#### **2.1.4.2. Tujuan Kinerja Karyawan**

Kinerja Karyawan dapat memiliki tujuan yang berbeda tergantung pada tujuan dan perspektif organisasi atau individu (Yuniarti *et al.*, 2021).

1. Mencapai tujuan

Kinerja Karyawan dapat membantu organisasi mencapai tujuan. Hal ini termasuk meningkatkan profitabilitas, meningkatkan kepuasan pelanggan, atau memperoleh pangsa pasar yang lebih besar.

2. Mengukur Kinerja Karyawan

Mengukur Kinerja Karyawan dapat membantu organisasi memastikan kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Tingkat kinerja kerja yang tinggi sering menunjukkan pekerjaan berkualitas tinggi dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki.

3. Evaluasi Kinerja Karyawan

Evaluasi Kinerja Karyawan dapat memberikan umpan balik kepada karyawan tentang seberapa baik karyawan memenuhi tanggung jawab pekerjaan karyawan dan membantu mengidentifikasi area untuk tumbuh dan berkembang.

#### 4. Penentuan Imbalan

Kinerja Karyawan dapat digunakan untuk menentukan imbalan yang diterima karyawan atas Kinerja Karyawan karyawan. Misalnya, promosi, kenaikan gaji, bonus, dan bentuk pengakuan lainnya dapat didasarkan pada Kinerja Karyawan karyawan.

#### 5. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Kinerja karyawan dapat membantu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan berdasarkan kinerja yang dihasilkan, hal ini dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, dan membantu karyawan melakukan pekerjaan karyawan dengan lebih efektif.

#### 6. Evaluasi Kinerja Karyawan

Mengevaluasi Kinerja Karyawan juga dapat membantu menentukan kecocokan karyawan dengan organisasi dan pekerjaannya. Ini dapat membantu organisasi mengidentifikasi apakah karyawan cocok untuk peran dan budaya perusahaan.

#### 7. Meningkatkan peran Karyawan

Tingkat kinerja kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, dan kesejahteraan secara keseluruhan. Hal ini

dapat menyebabkan peningkatan retensi dan pengurangan omset dalam organisasi.

#### **2.1.4.3. Kategori Kinerja Karyawan**

Berikut adalah beberapa cara umum di mana kinerja karyawan dapat dikategorikan (Yuniarti *et al.*, 2021):

##### 1. Kuantitas

Kategori pertama adalah kuantitas, yang mengacu pada jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Ini mungkin termasuk jumlah penjualan yang dilakukan, produk yang diproduksi, atau tugas yang diselesaikan.

##### 2. Kualitas

Kategori kedua adalah kualitas, yang mengacu pada tingkat keunggulan dalam pekerjaan yang dilakukan. Ini mungkin termasuk keakuratan dalam entri data, kepuasan pelanggan, atau kepatuhan terhadap standar keselamatan.

##### 3. Ketepatan waktu

Kategori ketiga adalah ketepatan waktu, yang mengacu pada kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kerangka waktu yang dibutuhkan. Memenuhi tenggat waktu proyek, menanggapi pertanyaan pelanggan dengan segera, atau tiba di tempat kerja tepat waktu adalah contoh ketepatan waktu.

##### 4. Efisiensi

Kategori keempat adalah efisiensi, yang mengacu pada kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan sumber daya sesedikit mungkin. Mengurangi pemborosan dalam produksi, meminimalkan



kesalahan dalam entri data, atau merampingkan alur kerja adalah contoh efisiensi.

#### 5. Efektivitas

Kategori kelima adalah efektivitas, yang mengacu pada kemampuan untuk mencapai hasil atau hasil yang diinginkan. Memenuhi target penjualan, mengurangi keluhan pelanggan, atau meningkatkan keterlibatan karyawan adalah contoh efektivitas.

#### 6. Inovasi

Kategori keenam adalah inovasi, yang mengacu pada kemampuan untuk menghasilkan solusi baru dan kreatif untuk masalah atau tantangan. Mengembangkan produk baru, meningkatkan proses, atau memperkenalkan teknologi baru adalah contoh inovasi.

#### 7. Adaptabilitas

Kategori ketujuh dan terakhir adalah kemampuan beradaptasi, yang mengacu pada kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan keadaan atau situasi yang berubah. Menanggapi kebutuhan pelanggan, menyesuaikan diri dengan perubahan pasar, atau beradaptasi dengan teknologi baru adalah contoh kemampuan beradaptasi. Dengan menilai kinerja karyawan berdasarkan kategori ini, organisasi dapat mengidentifikasi kekuatan dan area untuk perbaikan, memberikan umpan balik, dan mendukung pengembangan karyawan.

#### **2.1.4.4. Indikator Kinerja Karyawan**

##### *1. Production Output*

Keluaran produksi mengacu pada jumlah barang atau jasa yang diproduksi oleh karyawan atau tim selama periode waktu tertentu. Metrik ini memberikan indikasi efisiensi dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya.

##### *2. Quality control metrics*

Metrik kontrol kualitas, seperti tingkat kecacatan dan tingkat akurasi, memberikan ukuran kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Tingkat kecacatan menunjukkan persentase produk yang tidak memenuhi standar kualitas, sedangkan tingkat akurasi mengukur jumlah kesalahan yang dilakukan dalam menyelesaikan suatu tugas.

##### *3. Penilaian Kinerja*

Penilaian kinerja adalah evaluasi formal kinerja pekerjaan karyawan yang biasanya dilakukan oleh supervisor atau manajer. Penilaian ini menilai kekuatan dan kelemahan karyawan dan menetapkan tujuan untuk perbaikan.

##### *4. Kehadiran dan ketepatan waktu*

Kehadiran dan ketepatan waktu mengukur konsistensi dimana karyawan muncul untuk bekerja dan tiba tepat waktu. Ini adalah indikator keandalan dan ketergantungan karyawan.

##### *5. Project completion rates*

Tingkat penyelesaian proyek mengukur seberapa sering karyawan menyelesaikan proyek dalam jangka waktu dan anggaran yang ditentukan.

Metrik ini memberikan wawasan tentang seberapa efektif karyawan mengelola waktu dan sumber daya karyawan untuk mencapai tujuan karyawan.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	(Harahap & Tirtayasa, 2020)	Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	Motivasi (X1), Disiplin (X2), Kepuasan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja
2	(Ulfa, 2022)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia Karya Utama Kecamatan Tarokan	Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Kesimpulan yaitu, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. motivasi kerja disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh

				signifikan terhadap kinerja karyawan
3	(Susanto & Natalia, 2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka	Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
4	(Desyantoro & Widhiastuti, 2021)	Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ	Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil uji hipotesis dengan SmartPLS 3.0 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja sehingga berdampak pada kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja sehingga berdampak pada kinerja karyawan
5	(Sandika & Andani, 2020)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil analisis menyimpulkan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Aneka Warna Semesta Pratama
6	(Purba <i>et al.</i> , 2019)	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja,	Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2),	Hasil menunjukkan pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja

		Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan	Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	memiliki pengaruh. Secara parsial kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
7	(Didin, 2020)	<i>The influence of work motivation, job satisfaction and work discipline on employee performance in the regional secretariat of Maros district</i>	<i>Work Motivation (X1), Job Satisfaction (X2), Work Discipline (X3) Employee Performance (Y)</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Maros.
8	(Sukoco et al., 2020)	<i>Work engagement of millennial generation employees</i>	<i>Vigor (X1), Dedication (X2), Absorption (X3), Work Engagement (Y)</i>	Hasil menunjukan bahwa kinerja dari pekerja milenial dipengaruhi oleh vigor (kemampuan, tenaga, dorongan), dedikasi (loyalitas, motivasi, inspirasi) dan absorpsi (fokus, pekerjaan yang sesuai)
9	(Sitoresmi & Khoiri, 2022)	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Garuda Electric Power	Disiplin (X1), Motivasi (X2), Kinerja Karyawan (X3)	hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Sumber: Peneliti, 2023

### **2.3. Kerangka Pemikiran**

Penelitian ini disusun atas tiga variabel bebas dan satu variabel terikat, variabel bebas terdiri dari Motivasi (X1), Kepuasan (X2), dan Disiplin Kerja (X3), sedangkan variabel terikat terdiri dari Kinerja Karyawan (Y)

#### **2.3.1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi sangat penting untuk meningkatkan prestasi kerja karena dapat mendorong karyawan untuk berusaha mencapai keunggulan dan melakukan yang terbaik dari kemampuan karyawan. Karyawan yang termotivasi lebih mungkin terlibat penuh dalam pekerjaan karyawan, memiliki tujuan dan arah yang jelas, dan merasa berkomitmen untuk mencapai tujuan karyawan. Selain itu, motivasi dapat memengaruhi sikap dan perilaku karyawan, yang mengarah ke pandangan yang lebih positif terhadap pekerjaan dan organisasi. Pada akhirnya, hal ini dapat menghasilkan kepuasan kerja yang lebih tinggi, semangat kerja yang lebih baik, dan tingkat perputaran yang berkurang, menjadikan motivasi sebagai faktor penting untuk mempertahankan tempat kerja yang produktif dan sukses. Penelitian yang dilakukan oleh (Harahap & Tirtayasa, 2020) berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu” mengungkapkan bahwa secara parsial motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

#### **2.3.2. Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja kerja karena secara langsung memengaruhi keterlibatan, dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya

cenderung lebih termotivasi untuk melakukan yang terbaik, menghasilkan peningkatan produktivitas, kualitas kerja yang tinggi, dan peningkatan kepuasan pelanggan. Selain itu, karyawan yang puas lebih cenderung terlibat dalam pekerjaan karyawan dan berkomitmen untuk mencapai tujuan karyawan, yang mengarah pada peningkatan moral, pengurangan pergantian, dan kerja tim serta kolaborasi yang lebih baik di antara karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Harahap & Tirtayasa, 2020) berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu” mengungkapkan bahwa secara parsial kepuasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

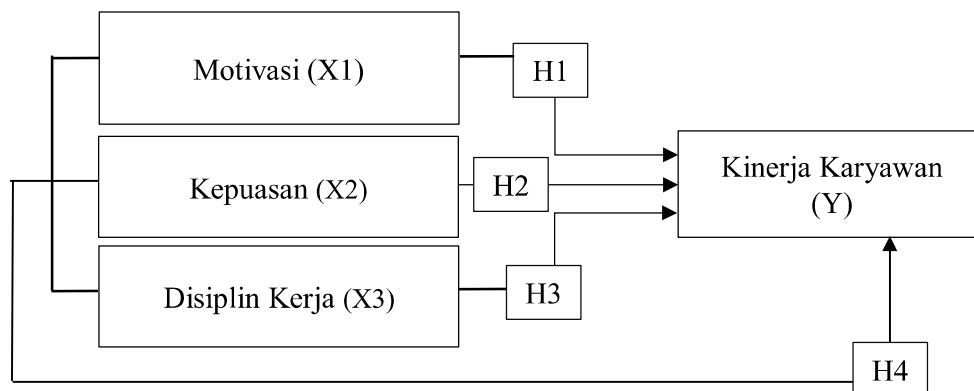
### **2.3.3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Mengembangkan disiplin kerja yang baik sangat penting untuk meningkatkan prestasi kerja karena membentuk budaya kerja yang fokus, produktif, dan efisien. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik lebih cenderung mematuhi kebijakan dan prosedur perusahaan, tepat waktu dan memenuhi tenggat waktu, serta mempertahankan standar kerja berkualitas tinggi. Hal ini juga mendorong lingkungan kerja yang positif di mana karyawan saling menghormati dan bekerja secara kolaboratif untuk mencapai tujuan bersama. Pengaruhnya akan mengarah pada semangat yang lebih tinggi, tingkat absensi yang lebih rendah, dan kerja tim yang lebih baik, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Harahap & Tirtayasa, 2020) berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu” mengungkapkan bahwa

secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

#### 2.3.4. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan. Ketika karyawan termotivasi, puas dengan pekerjaan karyawan, dan memiliki disiplin kerja yang baik, karyawan lebih mungkin terlibat dalam pekerjaan karyawan, berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan karyawan, mengikuti kebijakan dan prosedur perusahaan, dan menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi. Hal ini dapat menyebabkan peningkatan produktivitas, kinerja yang lebih baik, dan hasil kerja yang lebih baik secara keseluruhan. Penelitian yang dilakukan oleh (Harahap & Tirtayasa, 2020) berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu” mengungkapkan bahwa secara simultan dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.





### **Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

#### **2.4. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka berpikir, maka hipotesis yang dapat dibangun ialah:

H1: Diduga Motivasi berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Yamamoto Asri Batam.

H2: Diduga Kepuasan berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Yamamoto Asri Batam.

H3: Diduga Disiplin Kerja berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Yamamoto Asri Batam.

H4: Diduga Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Yamamoto Asri Batam



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Peneliti menggunakan teknik penelitian deskriptif kuantitatif dalam penelitian ini. Menurut (Sujarweni, 2020:12) Penelitian kuantitatif deskriptif adalah metodologi yang digunakan untuk mendeskripsikan atau meringkas suatu fenomena melalui pengumpulan dan analisis data numerik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran statistik populasi atau sampel dengan menggunakan pengukuran seperti frekuensi, persentase, rata-rata, dan standar deviasi. Ini biasanya digunakan dalam bidang-bidang seperti ilmu sosial, riset pemasaran, dan psikologi untuk mengeksplorasi dan mendeskripsikan topik atau fenomena tertentu. Jenis penelitian ini dapat dilakukan melalui berbagai metode, antara lain survei, kuesioner, dan studi observasional.

#### **3.2 Sifat Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian replikasi yang dilakukan atas penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang merupakan reproduksi atau perluasan dari penyelidikan sebelumnya dengan tujuan menguatkan atau meniadakan hasilnya. Jenis penelitian ini memerlukan penggunaan desain, teknik, dan protokol penelitian yang sama dengan penelitian asli untuk menentukan apakah hasilnya dapat direplikasi atau jika hasilnya dapat bertahan dalam situasi yang berbeda atau di antara populasi yang beragam (Ahyar *et al.*, 2020).

Pentingnya penelitian replikasi dalam penelitian ilmiah penting karena membantu dalam memvalidasi dan memastikan konsistensi dan ketergantungan





maka penelitian ini mempergunakan keseluruhan populasi sebagai sampel, yaitu seluruh karyawan PT Yamamota Asri Departemen NPL, sebanyak 155 sampel.

### **3.5 Sumber Data**

Sumber data dalam studi ini berupa :

#### **3.5.1 Sumber Data Primer**

Sumber data primer mengacu pada data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk proyek penelitian tertentu secara langsung. Data ini asli dan belum pernah dikumpulkan atau dipublikasikan oleh pihak lain. Sumber data primer sangat berharga karena memberi peneliti pemahaman langsung dan langsung tentang fenomena yang dipelajari (Ahyar *et al.*, 2020). Contoh sumber data primer antara lain Questioner, wawancara, observasi, eksperimen, dan studi kasus.

1. Questioner

Questioner melibatkan mengajukan serangkaian pertanyaan standar kepada sekelompok individu untuk mengumpulkan informasi tentang sikap, pendapat, atau perilaku mereka.

2. Observasi

Observasi melibatkan kegiatan memperhatikan dan merekam perilaku atau kegiatan individu atau kelompok individu untuk mengumpulkan informasi tentang tindakan atau interaksi mereka.

3. Eksperimen

Eksperimen melibatkan manipulasi satu atau lebih variabel dan mengukur efek pada variabel dependen untuk mengumpulkan informasi tentang hubungan sebab-akibat. Studi kasus melibatkan penyelidikan mendalam

terhadap individu, kelompok, atau peristiwa tertentu untuk mengumpulkan informasi terperinci tentang pengalaman atau karakteristik sampel.

Dalam Penelitian ini, sumber data primer yang digunakan merupakan questioner, yaitu dengan merangkai pernyataan berdasarkan indikator dari variabel penelitian dan melalui perantara *google form*.

### **3.5.2 Sumber Data Sekunder**

Sumber data sekunder mengacu pada data yang sebelumnya telah dikumpulkan oleh orang lain untuk tujuan yang berbeda, tetapi digunakan oleh peneliti untuk acuan atau sitasi penelitian tertentu. Penggunaan sumber data sekunder dalam penelitian dapat melengkapi data primer atau digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang tidak dapat dijawab melalui pengumpulan data primer (Ahyar *et al.*, 2020).

#### 1. Kajian Pustaka

Kajian pustaka, yaitu buku, artikel jurnal, dan laporan, dapat memberikan informasi dan data yang relevan terkait dengan penelitian.

#### 2. Data pemerintah

Instansi pemerintah sering mengumpulkan dan menerbitkan data tentang berbagai masalah sosial, ekonomi, dan kesehatan.

#### 3. *Database online*

*Database online*, seperti data sensus atau catatan kesehatan, dapat menyediakan sejumlah besar data yang dapat dianalisis untuk tujuan penelitian.

#### 4. Media sosial

Platform media sosial dan forum online dapat memberikan wawasan tentang sikap dan perilaku individu pada topik tertentu.

Dalam penelitian ini, sumber data sekunder yang digunakan ialah kajian pustaka melingkupi Buku dan penelitian terdahulu.

### **3.6 Metode Pengumpulan Data**

#### **3.6.1 Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian dengan pendekatan survei dalam bentuk kuesioner digunakan. Menurut (Sugiarto, 2017:88) Kuesioner adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data tentang topik tertentu, yang terdiri dari serangkaian pertanyaan atau petunjuk yang diberikan kepada individu. Dalam penelitian, kuesioner sering digunakan untuk mengumpulkan data primer dari sampel peserta. Kuesioner dapat diformat dalam berbagai cara, termasuk pertanyaan terbuka, pertanyaan tertutup, skala peringkat, dan skala likert, tergantung pada pertanyaan penelitian dan jenis data yang dibutuhkan. Rancangan dan ungkapan pertanyaan sangat penting untuk memastikan bahwa peserta memahami pertanyaan dan memberikan tanggapan yang akurat dan dapat diandalkan.

Penelitian ini datanya diperoleh dengan melakukan penyebaran kuisisioner yang tersusun atas pernyataan yang diberikan pada karyawan PT Yamamota Asri Departemen NPL.

#### **3.6.2 Alat Pengumpulan Data**

Skala Likert adalah jenis skala peringkat yang umum digunakan dalam penelitian sosial yang bertujuan untuk mengukur sikap atau pendapat individu terhadap topik tertentu. Biasanya melibatkan serangkaian pernyataan atau item



yang mengungkapkan pendapat atau keyakinan, disertai dengan serangkaian pilihan jawaban mulai dari "sangat setuju" hingga "sangat tidak setuju". Skala Likert adalah alat yang banyak digunakan untuk mengukur sikap atau pendapat subyektif dengan cara yang terstandarisasi dan sistematis, memungkinkan peneliti untuk menganalisis dan membandingkan data antar individu dan kelompok yang berbeda. Skala Likert memiliki lima kemungkinan skor dan subskala berikut:

**Tabel 3.2** Skala Likert

No	Keterangan Jawaban	Nilai/Skor
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Netral	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

**Sumber :** (Sugiyono, 2018)

### **3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Peneliti memilih variabel penelitian berdasarkan karakteristik objek penelitian atau kesimpulan serta informasi yang dibutuhkan untuk mengisi variabel tersebut. Variabel adalah anggota kelompok yang dipelajari, dan ada perbedaan antara anggota kelompok secara keseluruhan. (Sugiarto, 2017:220)

#### **3.7.1. Variabel Bebas (Independen)**

Menurut (Sugiarto, 2017:221) Variabel independen adalah variabel-variabel yang mempengaruhi bagaimana variabel dependen berubah (independen)..variabel bebas adalah unsur-unsur yang berdampak pada bagaimana variabel terikat berubah.

##### **3.7.1.1 Motivasi**

Motivasi adalah istilah yang menggambarkan faktor internal atau eksternal yang mendorong tindakan, tujuan, dan perilaku individu. Motivasi dapat menjadi

kekuatan yang menginspirasi dan mengarahkan individu menuju tujuan atau hasil tertentu. Motivasi juga merupakan komponen penting dari perilaku manusia, dan diperlukan untuk mencapai kesuksesan baik secara internal ataupun eksternal (Ghufron, 2020).

### **3.7.1.2 Kepuasan**

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Patricia & Asoba, 2020).

### **3.7.1.3 Disiplin Kerja**

Disiplin kerja ialah kapasitas seseorang untuk mengendalikan perilaku karyawan sendiri dan menahan godaan atau gangguan dalam melakukan pekerjaan. Disiplin organisasi, di sisi lain, mengacu pada kebijakan dan prosedur yang ditetapkan organisasi untuk memastikan bahwa karyawannya mematuhi aturan dan peraturan yang ditetapkan (Septin, 2019).

## **3.7.2 Variabel Terikat (Dependen)**

Variabel Variabel terikat adalah variabel yang mempengaruhi perubahan variabel bebas. (Wiratna.v Sujarweni, 2020: 113)

### **3.7.2.1 Kinerja Karyawan**

Kinerja mengacu pada sejauh mana individu, tim, atau organisasi memenuhi atau melampaui tujuan dan sasaran perusahaan. Kinerja juga dapat berarti sebagai hasil yang diinginkan dengan cara yang etis dan sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku (Septin, 2019).

**Tabel 3.3** Variabel Operasional

No	Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala Pengukuran
1	Motivasi (X1)	Sunyoto(2012) dalam Sembiring(2020)kumpulan perilaku serta unsur yang bisa memberikan dampak pada individu dalam hal meraih target yang telah ditentukan disebut sebagai motivasi	1. Tanggung jawab 2. Prestasi Kerja 3. Semangat Kerja 4. Keterampilan 5. Tujuan	Skala Likert
2	Kepuasan (X2)	(Hasibuan 2016:202) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaannya	1. Kepuasan terhadap gaji 2. Kepuasan terhadap promosi 3. Kepuasan terhadap rekan kerja 4. Kepuasan terhadap supervisor	Skala Likert
3	Disiplin Kerja (X3)	Disiplin kerja mengacu pada kemauan dan kemampuan individu untuk mematuhi aturan dan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan	1. Kehadiran 2. Kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur 3. Fokus dan Konsentrasi 4. Tanggung Jawab (Dewi et al., 2019)	Skala Likert
3	Kinerja Karyawan (Y)	kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dicapai baik oleh individu maupun kelompok, dan dapat diukur baik secara kuantitatif maupun kualitatif	1. Production Output 2. Quality Control Metrics 3. Penilaian Kinerja 4. Kehadiran dan Ketepatan Waktu	Skala Likert

**Sumber:** Peneliti (2023)

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2018) Analisis yang menggambarkan atau mendeskripsikan data tersebut dikenal sebagai analisis deskriptif. Dengan mendefinisikan data dalam berbagai cara, analisis ini digunakan untuk sepenuhnya mengkarakterisasi informasi yang mungkin berasal dari data.

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

**Rumus 3.1** Rentang Skala

Keterangan :

RS = Rentang Skala

n = Besaran Sampel

m = Besaran alternative jawaban tiap item

$$RS = \frac{155 (5 - 1)}{5}$$

$$RS = \frac{620}{5}$$

$$RS = 124$$

Berdasarkan perhitungan, dapat ditentukan dengan menggunakan ukuran sampel 155, dengan 5 kemungkinan pilihan untuk setiap item. Temuan RS (*Scale Range*) ditetapkan menjadi 124. Dari hasil perhitungan rumus rentang skala, berikut tabel untuk menampilkan hasilnya.

**Tabel 3.4** Rentang Skala

No.	Pernyataan	Skor Positif
1	155 - 279	Sangat Tidak Setuju
2	280 - 404	Tidak Setuju
3	405 - 529	Netral
4	530 - 654	Setuju
5	655 - 775	Sangat Setuju

Sumber : Peneliti 2022

### 3.9 Uji Kualitas Data

#### 3.9.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah komponen penting dari setiap studi penelitian. Mereka dirancang untuk mengevaluasi keakuratan dan kredibilitas hasil yang diperoleh, dan untuk menentukan apakah penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pada dasarnya, uji validitas adalah cara untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan dalam sebuah penelitian valid dan dapat diandalkan, dan bahwa temuannya kredibel dan dapat digunakan untuk membuat keputusan atau rekomendasi yang tepat, penting bagi peneliti untuk melakukan uji validitas sebagai bagian dari proses penelitian mereka, untuk memastikan bahwa temuan mereka kredibel dan dapat diterima (Sugiyono, 2018:331) .

Suatu nilai-n item dianggap valid jika dianggap dapat mengukur konstruk atau konsep yang ingin diukur secara akurat. Hal ini dapat dinilai melalui berbagai metode, seperti uji koefisien korelasi, yang mengukur kekuatan hubungan antara item dan skor tes secara keseluruhan. Koefisien korelasi minimal 0,05 dianggap signifikan, menunjukkan bahwa item tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur dan dengan demikian dianggap valid. Uji Validitas juga didapatkan ketika

membandingkan  $r$  hitung dan  $r$  tabel, jika  $r$  hitung besar dari  $r$  tabel maka data penelitian bersifat valid:

Rumus yang digunakan untuk uji validitas menggunakan Korelasi *Product*

*Moment* dari Karl Pearson, sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N\sum x^2 - (\sum x)^2][N\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

**Rumus 3.2** Rumus Uji Validitas

**Sumber** (Muzakki & Hakim, 2020:3)

Keterangan :

$r_{xy}$  = Skor keseluruhan subjek item

$x$  = total skor yang didapatkan dari keseluruhan item

$y$  = Jumlah sampel

$N$  = Koefisien korelasi

Dengan melakukan bandingan  $r_{xy}$  (rhitung) terhadap besaran  $r$  hitung dengan taraf signifikan 5% dan derajat bebas (df) =  $n-2$ , maka dilakukan uji validitas, yaitu:

1. Ketika rhitung positif dan rhitung melebihi rtabel, suatu variabel dianggap valid.
2. Ketika rhitung negatif dan rhitung kurang dari rtabel, suatu variabel dianggap tidak valid.

### 3.9.2 Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas merupakan aspek penting dari penelitian yang melibatkan pengukuran konsistensi dan stabilitas instrumen pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data dari partisipan dalam sebuah penelitian. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk memastikan bahwa instrumen penelitian, seperti

survei, kuesioner, atau alat ukur lainnya, menghasilkan hasil yang konsisten dan stabil di berbagai cara atau dengan sampel yang berbeda. Uji reliabilitas membantu untuk menentukan apakah instrumen penelitian dapat diandalkan untuk mengukur konstruk atau variabel yang diteliti secara akurat, dan apakah hasil yang diperoleh dari penelitian dapat dianggap dapat diandalkan dan dapat dipercaya. Reliabilitas adalah aspek penting dari penelitian, karena membantu meminimalkan efek kesalahan acak dan memastikan bahwa data yang dikumpulkan konsisten dan dapat diandalkan (W Sujarweni, 2019: 132).

Pertanyaan angket dapat dikatakan dapat diandalkan (*reliable*) jika cronbach alpha  $> 0.60$  dan tidak reliabel (tidak dapat diandalkan) jika cronbach alpha  $0.60$  apabila data diolah dengan menggunakan software komputer yaitu SPSS.

### **3.10 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk memeriksa apakah asumsi dasar normalitas, homogenitas varians, dan independensi terpenuhi dalam kumpulan data. Asumsi ini termasuk uji-t, ANOVA, dan analisis regresi. Dalam inferensi statistik, dengan tidak melakukan uji asumsi ini dapat menghasilkan kesimpulan yang salah, mengurangi validitas dan akurasi analisis statistik. Oleh karena itu, dengan menjalankan uji asumsi klasik, peneliti dapat mengidentifikasi pelanggaran asumsi ini dan mengambil tindakan korektif, seperti mengubah data atau memilih uji statistik yang berbeda, untuk memastikan hasil penelitian yang sah. (W Sujarweni, 2019: 149).

### 3.10.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah suatu dataset terdistribusi secara normal, yang diwakili oleh kurva berbentuk lonceng. Distribusi ini sangat penting dalam beberapa analisis statistik karena berbagai uji statistik mengasumsikan bahwa data mengikuti distribusi normal. Hasil yang tidak akurat dan kesimpulan yang salah dapat terjadi jika data tidak mengikuti distribusi normal, menekankan pentingnya uji normalitas dalam menentukan reliabilitas inferensi statistik. Uji Kolomgorov-Sminrov (K-S) dan P-P Plot adalah dua metode yang digunakan dalam uji normalitas. (Kurniawan, 2019: 149)

Putusan dapat diambil bilamana uji normalitas berada pada kriteria:

1. Besaran nilai signifikansi di atas 0,5 (Sig.) > 0,05 maka mempertunjukkan bahwa penelitian ini distribusinya normal.
2. nilai signifikansi 0,5 (Sig.) < 0,05 maka mempertunjukkan bahwa penelitian ini distribusinya tidaklah normal

### 3.10.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah fenomena statistik yang mungkin muncul dalam analisis regresi ketika dua atau lebih variabel prediktor berkorelasi tinggi satu sama lain. Tes multikolinearitas digunakan dalam makalah penelitian untuk mengidentifikasi dan menilai besarnya multikolinearitas antara variabel prediktor.

Dua metode umum yang digunakan untuk mengukur derajat multikolinearitas adalah *Variance Inflation Factor* (VIF) dan Toleransi. VIF menghitung rasio varian dari masing-masing variabel prediktor dalam model penuh terhadap varian dari variabel prediktor yang tidak ada dalam model. Nilai VIF di atas 10 menunjukkan



adanya multikolinearitas. Toleransi, yang merupakan kebalikan dari VIF, mengukur proporsi varian dalam suatu variabel prediktor yang tidak dijelaskan oleh variabel prediktor lain dalam model. Nilai toleransi kurang dari 0,1 menunjukkan adanya multikolinearitas (Kurniawan, 2019: 150).

### **3.10.3 Uji Heterokedastisitas**

Heteroskedastisitas adalah istilah yang digunakan dalam analisis statistik untuk menggambarkan situasi di mana varian kesalahan dalam model regresi tidak konstan di seluruh rentang variabel independen. Hal ini dapat menyebabkan perkiraan koefisien regresi dan kesalahan standar yang bias dan tidak efisien, yang pada gilirannya dapat berdampak pada validitas inferensi statistik dan pengujian hipotesis. Masalah ini dapat muncul dalam berbagai konteks dan dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti outlier, kesalahan pengukuran, dan data yang hilang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah tes dengan menggunakan scatterplot. Ketika tidak ada pola dan titik-titik terdistribusi secara acak di atas atau di bawah sumbu 0 pada sumbu Y, data dianggap homoskedastisitas, sedangkan heteroskedastisitas terjadi ketika titik-titik tersebar dengan merata dan membentuk pola.

## **3.11 Uji Pengaruh**

### **3.11.1 Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linier berganda adalah metode statistik yang digunakan dalam penelitian untuk memodelkan hubungan antara variabel dependen dan beberapa variabel independen. Teknik ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana variabel independen menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Dengan

menganalisis hubungan antar variabel, regresi linier berganda dapat digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen. (Priyastama, 2017: 154). Rumus persamaan linier berganda ialah:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + \dots$$

**Rumus 3.3** Regresi linier Berganda

**Sumber:** (Kurniawan, 2019: 188)

Penjelasan:

Y = Besaran Variabel dependen

a = Koefisien Konstanta

b = Nilai koefisien Regresi

X1 = Besaran variabel independen pertama

X2 = Besaran variabel independen kedua

X3 = Besaran variabel independen ketiga

### 3.11.2 Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien determinasi, juga disebut sebagai *R-squared* ( $R^2$ ), adalah metrik statistik yang mengukur proporsi variabilitas dalam variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen yang disertakan dalam model regresi. Uji ini memberikan ukuran kesesuaian garis regresi dengan data yang diamati. Nilai R-kuadrat diskalakan dari 0 hingga 1, dengan 0 menunjukkan bahwa garis regresi tidak menjelaskan varian apa pun dalam variabel dependen dan 1 menunjukkan bahwa garis regresi sesuai dengan data dengan sempurna. Semakin dekat nilai R-kuadrat dengan 1, semakin cocok model tersebut. Koefisien determinasi merupakan alat penting dalam menilai kekuatan hubungan antara variabel independen dan dependen dalam analisis regresi (Satria, 2021:91).

### 3.12 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah prosedur statistik yang digunakan dalam penelitian untuk mengevaluasi apakah ada cukup bukti dalam sampel data untuk mendukung pernyataan tertentu mengenai suatu populasi. Ini melibatkan pembuatan hipotesis nol, yang mengasumsikan bahwa tidak ada perbedaan atau hubungan yang signifikan antara dua kelompok atau variabel, dan hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa ada perbedaan atau hubungan yang signifikan.

Peneliti kemudian mengumpulkan data dan melakukan uji statistik, seperti uji-t atau ANOVA. Jika p-value kurang dari tingkat signifikansi (0,05), hipotesis nol memiliki artian bahwa hipotesis ditolak, dan disimpulkan bahwa ada bukti signifikan untuk mendukung hipotesis alternatif (Sugiarto, 2017: 123) Uji hipotesis yang dipergunakan didalam penelitian ini ialah:

#### 3.12.1 Uji t (Regresi Parsial)

Untuk setiap variabel dalam penelitian, diperlukan uji t parsial untuk mengevaluasi dari ada atau tidaknya pengaruh dari variabel independen yang signifikan pada variabel dependen. (Ahyar *et al.*, 2020).

1. Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikan yaitu 5%  $df = n-2$ .
2. Membuat kesimpulan dengan kriteria sebagai berikut.
  - a.  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
  - b. Nilai sig.  $> \alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.
  - c. Nilai sig.  $< \alpha = 5\%$  maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima.

### 3.12.2 Uji Simultan (F)

Menuru (Priyastama, 2017: 107) Dengan membandingkan nilai F hitung > F tabel, uji F atau ANOVA dipergunakan untuk mengevaluasi lebih dari dua sampel. Jika nilainya secara substansial lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha$ ), maka variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Selain itu, variabel tidak memiliki pepararuh terhadap variabel dependen jika F hitung > F tabel dan profitabilitas > 0,05 ( $\alpha$ ).

Prediksi untuk tes ANOVA:

1. Populasi yang diperiksa memiliki distribusi normal.
2. varians populasi yang sama
3. Sampel tidak terkait atau independen satu sama lain.

Hipotesis berikut diuji menggunakan uji dua arah dalam percobaan ini.

H0: Tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H1: Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.