

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT ISTANA CITRA INDAH**

**SKRIPSI**



**Oleh**

**Donly Tio**

**160910181**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2021**

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT ISTANA CITRA INDAH**

**SKRIPSI**

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



**Oleh**

**Donly Tio**

**160910181**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2021**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini penulis :

Nama : Donly Tio  
NPM : 160910181  
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang penulis buat dengan judul :

### **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ISTANA CITRA INDAH**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan penulis, 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, penulis bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang penulis peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

Batam, 22 Januari 2021



**Donly Tio**  
160910181

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT ISTANA CITRA INDAH**

**SKRIPSI**

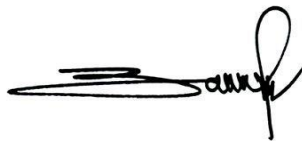
**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh:**

**Donly Tio  
160910181**

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

**Batam, 22 Januari 2021**



**Triana Ananda Rustam, S.E., M.M.  
Pembimbing**



---

**Universitas Putera Batam**

## **ABSTRAK**

Sumber daya manusia merupakan modal krusial untuk keberlangsungan sebuah perusahaan. Tanpa sumber daya manusia, sebuah industri sudah pasti tidak dapat beroperasi dengan semestinya. Karena begitu krusialnya maka itu sumber daya manusia wajib di atur dengan benar supaya dapat bekerja dengan semestinya dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sumber daya manusia yang baik juga mencerminkan kemampuan sebuah perusahaan yang baik. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Istana Citra Indah yang memiliki total 108 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis data statistik menggunakan SPSS versi 26 untuk mendapatkan hasil yang signifikan. Hasil pengujian regresi berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan berdasarkan hasil persamaan regresi dan dengan nilai R square. Berdasarkan data statistik, indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid dan variabelnya bersifat reliabel. Pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja terbukti secara signifikan mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Kemudian melalui uji F dapat diketahui bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dengan hasil nilai F hitung lebih besar dari F tabel.

**Kata Kunci** : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawa

## **ABSTRACT**

*Human resources are crucial capital for the sustainability of a company. Without human resources, an industry certainly cannot operate properly. Because it is so crucial, human resources must be managed properly so that they can work properly and can improve employee performance. Good human resources also reflect the capabilities of a good company. The research objective was to determine the effect of motivation and work discipline on the performance of employees at PT Istana Citra Indah which has a total of 108 employees. This study uses statistical data analysis methods using SPSS version 26 to obtain significant results. The results of multiple regression testing show that the variables of motivation and work discipline have a positive effect on employee performance based on the results of the regression equation and with the value of R square. Based on statistical data, the indicators in this study are valid and the variables are reliable. Hypothesis testing using the t test shows that the motivation and work discipline variables are proven to significantly affect the employee performance variables. Then through the F test it can be seen that the variables of motivation and work discipline simultaneously have an influence on employee performance variables with the result that the calculated F value is greater than the F table.*

**Keywords :** *Motivation, Work Discipline, Employees Performance*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putra Batam.

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

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.E., M.Si., selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Hendri Herman, S.E., M.Si. 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. Ibu Triana Ananda Rustam, S.E., M.M. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Kedua orang tua penulis yang telah memberikan semangat dan doanya kepada penulis;
7. Segenap Manajemen PT Istana Citra Indah yang telah membantu penulis dalam pengumpulan data;
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

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

Batam, 22 Januari 2021



Donly Tio





---

**Universitas Putera Batam**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	xiv
<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 .....	7
1.6 Manfaat Penelitian .....	8
1.6.1. Manfaat Teoritis.....	8
1.6.2. Manfaat Praktis.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Teori .....	10
2.1.1. Motivasi.....	10
2.1.1.1. Pengertian Motivasi .....	10
2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	11
2.1.1.3. Asas-Asas Motivasi .....	14
2.1.1.4. Indikator Motivasi .....	15
2.1.2. Disiplin Kerja .....	16
2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	16

2.1.2.2.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin .....	18
2.1.2.3.	Tujuan Disiplin .....	19
2.1.2.4.	Indikator Disiplin .....	20
2.1.3.	Kinerja Karyawan .....	21
2.1.3.1.	Pengertian Kinerja Karyawan .....	21
2.1.3.2.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	22
2.1.3.3.	Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan .....	23
2.1.3.4.	Indikator Kinerja Karyawan .....	24
2.2.	Penelitian Terdahulu .....	25
2.3.	Kerangka Pemikiran .....	29
2.4.	Hipotesis .....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
3.1.	Desain Penelitian .....	31
3.2.	Operasional Variabel .....	31
3.2.1.	Variabel Independen .....	32
3.2.2.	Variabel Dependen .....	32
3.3.	Populasi dan Sampel .....	34
3.3.1.	Populasi .....	34
3.3.2.	Sampel .....	34
3.4.	Teknik Pengumpulan Data .....	34
3.5.	Metode Analisis Data .....	35
3.6.	Teknik Analisis Data .....	35
3.6.1.	Analisis Deskriptif .....	36
3.7.	Uji Kualitas Data .....	37
3.7.1.	Uji Validitas Data .....	37
3.7.2.	Uji Reliabilitas .....	38
3.8.	Uji Asumsi Klasik .....	39
3.8.1.	Uji Normalitas .....	39
3.8.2.	Uji Multikolonieritas .....	40
3.8.3.	Uji Heteroskedastisitas .....	40
3.9.	Uji Pengaruh .....	41
3.9.1.	Uji Regresi Linier Berganda .....	41
3.9.2.	Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	41

3.10.	Uji Hipotesis.....	42
3.10.1.	Uji t (Secara Parsial) .....	42
3.10.2.	Uji F (Secara Simultan).....	43
3.11.	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	43
3.11.1.	Lokasi Penelitian.....	43
3.11.2.	Jadwal Penelitian.....	44

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

4.1.	Hasil Penelitian.....	45
4.1.1.	Profil Responden .....	45
4.1.1.1.	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
4.1.1.2.	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	46
4.1.1.3.	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan .....	47
4.1.2.	Analisis Deskriptif .....	47
4.1.2.1.	Variabel Motivasi ( $X_1$ ).....	48
4.1.2.2.	Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) .....	50
4.1.2.3.	Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	51
4.1.3.	Hasil Uji Kualitas Data .....	53
4.1.3.1.	Uji Validitas.....	53
4.1.3.2.	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi ( $X_1$ ) .....	53
4.1.3.3.	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ).....	54
4.1.3.4.	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	55
4.1.3.5.	Uji Reabilitas Data.....	56
4.1.4.	Uji Asumsi Klasik.....	57
4.1.4.1.	Uji Normalitas .....	57
4.1.4.2.	Uji Multikolinearitas .....	60
4.1.4.3.	Uji Heteroskedastisitas .....	61
4.1.5.	Uji Pengaruh .....	62
4.1.5.1.	Analisis Regresi Linier Berganda .....	62
4.1.5.2.	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	63
4.1.6.	Uji Hipotesis .....	64
4.1.6.1.	Uji Parsial (Uji t) .....	64
4.1.6.2.	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	66
4.1.7.	Pembahasan .....	67

4.1.7.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	67
4.1.7.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	67
4.1.7.3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	68
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Simpulan.....	68
5.2. Saran.....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>70</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>74</b>

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
<b>Gambar 2.1.</b> Kerangka Pemikiran.....	29
<b>Gambar 4.1.</b> Uji Normalitas Kurva Histogram.....	58
<b>Gambar 4.2.</b> Uji Normalitas Grafik Normal P- P Plot.....	58

## DAFTAR TABEL

	Halaman
<b>Tabel 1.1.</b> Data Karyawan PT Istana Citra Indah Pada Tahun 2020.....	4
<b>Tabel 1.2.</b> Data Absensi Karyawan PT Istana Citra Indah.....	5
<b>Tabel 3.1.</b> Operasional Variabel.....	33
<b>Tabel 3.2.</b> Rentang Skala.....	36
<b>Tabel 3.3.</b> Jadwal Penelitian Di Tahun 2020.....	44
<b>Tabel 4.1.</b> Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
<b>Tabel 4.2.</b> Responden Berdasarkan Usia.....	46
<b>Tabel 4.3.</b> Responden Berdasarkan Pendidikan.....	47
<b>Tabel 4.4.</b> Rentang Skala.....	48
<b>Tabel 4.5.</b> Hasil Analisis Deskripsi Motivasi ( $X_1$ ).....	48
<b>Tabel 4.6.</b> Hasil Analisis Deskripsi Disiplin Kerja ( $X_2$ ).....	50
<b>Tabel 4.7.</b> Hasil Analisis Deskripsi Kinerja Karyawan ( $Y$ ).....	51
<b>Tabel 4.8.</b> Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi ( $X_1$ ).....	53
<b>Tabel 4.9.</b> Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ).....	54
<b>Tabel 4.10.</b> Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).....	55
<b>Tabel 4.11.</b> Hasil Uji Reabilitas Data.....	57
<b>Tabel 4.12.</b> Hasil Uji <i>One Sample Kolmogorov Smirnov</i> .....	59
<b>Tabel 4.13.</b> Hasil Uji Multikolonieritas.....	60
<b>Tabel 4.14.</b> Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	61
<b>Tabel 4.15.</b> Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	62
<b>Tabel 4.16.</b> Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	63
<b>Tabel 4.17.</b> Tabel <i>Coefficient</i> Uji t.....	64
<b>Tabel 4.18.</b> Hasil Uji F (Simultan).....	66

## DAFTAR RUMUS

	Halaman
<b>Rumus 3.1.</b> Rentang Skala.....	37
<b>Rumus 3.2.</b> <i>Pearson Product Moment</i> .....	38
<b>Rumus 3.3.</b> Regresi Linear Berganda.....	41





---

**Universitas Putera Batam**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia ialah modal krusial untuk keberlangsungan sebuah perusahaan. Tanpa sumber daya manusia, sebuah industri sudah pasti tidak dapat beroperasi dengan semestinya. Karena begitu krusialnya maka itu sumber daya manusia wajib di atur dengan benar supaya dapat bekerja dengan semestinya. Sumber daya manusia yang baik juga mencerminkan kemampuan sebuah perusahaan yang baik.

Sumber daya yang dimaksud ialah para karyawan yang berada didalam suatu perusahaan dan bekerja supaya dapat mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Oleh sebab itu perusahaan juga wajib memenuhi kesejahteraan para karyawannya, salah satunya dalam hal motivasi.

Motivasi menurut (Pereira & Said, 2019:2) pada dasarnya adalah memperlihatkan kinerja dari seorang karyawan. Motivasi adalah dorongan psikologis yang merangsang individu untuk bertindak sesuatu agar mencapai tujuannya. Eksistensi motivasi didalam individu sangatlah diperlukan, terutama bagi seorang karyawan. Karyawan akan berusaha semaksimal mungkin untuk memenuhi kebutuhan mereka. Jika motivasinya kuat, maka ia akan terus berusaha dan tidak akan mudah menyerah saat menghadapi kesulitan.

Dorongan dalam memotivasi sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan. Jika tingkat motivasi seorang karyawan, maka dapat menyebabkan karyawan itu bekerja lebih giat lagi dan bisa menghasilkan sumbangan lebih terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakannya. Tanpa motivasi, maka karyawan tidak akan bekerja dengan maksimal atau memenuhi kriteria yang telah ditetapkan perusahaan hal ini disebabkan karena apa yang menjadi dorongan dari karyawan tersebut dalam bekerja tidak dapat terpenuhi. Walaupun karyawan tersebut ahli di pekerjaannya jika tidak memiliki dorongan dalam motivasi maka hasil akhir di pekerjaannya tetap tidak akan maksimal. Oleh karena itu motivasi dalam bekerja sangatlah penting karena jika tingkat motivasi seorang karyawan tinggi dalam bekerja maka akan berdampak juga terhadap hasil kinerja karyawan tersebut.

Selanjutnya indikator yang tidak kalah penting untuk penentu sumber daya manusia yang baik dan buruk dapat juga ditemukann pada tingkat disiplin para karyawan dalam melaksanakan kerja. Dalam rangka kelancaran tugas-tugas maka diperlukan yang namanya kedisiplinan dalam pekerjaan. Pernyataan ini di dukung oleh (Candana, 2018:2) Disiplin kerja ialah tindakan karyawan untuk mematuhi aturan pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Adanya disiplin kerja maka seorang karyawan harus menaati seluruh kebijakan yang berlaku pada perusahaan tersebut.

Perusahaan akan mengalami kesulitan untuk mewujudkan tujuannya jika karyawan yang dimiliki tidak disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh sebab itu perusahaan wajib memiliki peraturan yang tegas supaya para karyawannya dapat disiplin dan perusahaan juga wajib memberi sanksi terhadap

para karyawan yang tidak disiplin saat bekerja, hal ini agar karyawan mendapatkan efek jera sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang tidak kalah penting ialah kinerja karyawan. Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh kinerja dari para karyawannya. Jika kinerja karyawan bagus, maka organisasi harus dapat memberikan fasilitas agar dapat menunjang kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Contoh fasilitas tersebut antara lain memberikan lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja perusahaan yang baik atau buruk secara langsung maupun tidak akan mempengaruhi kinerja dari karyawan, misalnya, lingkungan kerja yang jauh dari pemukiman dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan karena karyawan terlebih dahulu lelah diperjalanan atau lingkungan kerja yang bising akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang tidak bersih, lingkungan kerja yang tidak aman. Hal ini sesuai dengan pernyataan (Herman, 2017:33) Perusahaan diwajibkan untuk mendorong kinerja dari para karyawan. Hal ini bersifat mutlak dikerjakan supaya sumber daya pilihan yang sebelumnya diberikan amanah untuk memantau perusahaan perlu selalu di tingkatkan kinerjanya.

PT Istana Citra Indah Merupakan perusahaan yang pada mulanya didirikan di Kota Batam pada tahun 2013 sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang *design interior* dengan beralamatkan kantor di Ruko Nicco Residence Blok C2 No. 03A, Bengkong. pada awalnya perusahaan ini hanya melayani *client* yang berada di Kota Batam namun seiring dengan berjalannya waktu PT Istana Citra Indah telah melakukan ekspansi hingga keluar Kota Batam, hingga saat ini PT Istana Citra

Indah memiliki cabang di tiga wilayah yang berbeda yaitu berada di Tangerang Selatan, Pekanbaru, dan Kota Batam.

PT Istana Citra Indah melayani perusahaan-perusahaan dalam membuat rak untuk *display* produk yang akan dipasarkan perusahaan mereka. Meski usianya yang masih tergolong muda, PT Istana Citra Indah telah menjadi vendor dari berbagai perusahaan besar yang berada di Indonesia misalnya Sharp, Samsung, dan Electrolux. Saat ini PT Istana Citra Indah memiliki total 108 karyawan. Berikut tabel data dari karyawan PT Istana Citra Indah :

**Tabel 1.1.** Data Karyawan PT Istana Citra Indah Pada Tahun 2020

No	Departemen	Jumlah Karyawan
1	HRD	2
2	Admin	8
3	Pajak	3
4	Akunting	8
5	Gudang	4
6	<i>Marketing</i>	8
7	<i>Purchasing</i>	6
8	Supir	6
9	<i>Cleaning Service</i>	3
9	Teknisi	9
10	Produksi	51
<b>TOTAL</b>		<b>108</b>

**Sumber:** PT Istana Citra Indah, (2020)

Tingkat motivasi dari karyawan PT Istana Citra Indah masih terlihat rendah disebabkan oleh penghargaan yang masih belum dapat dirasakan sepenuhnya dari karyawan hal ini disebabkan karena karyawan dituntut untuk tetap loyal terhadap perusahaan, tetapi atasan jarang memberikan penghargaan ataupun apresiasi atas kinerja yang dicapai oleh karyawannya salah satunya seperti penghargaan promosi

jabatan, hal ini menyebabkan tidak adanya perkembangan dalam motivasi kerja karyawan.

PT Istana Citra Indah juga tidak sepenuhnya terhindar dari masalah disiplin kerja seperti, masih adanya karyawan dari PT Istana Citra Indah yang tidak masuk kerja tanpa ada keterangan. Pernyataan ini dipertegas dengan data tingkat kedisiplinan karyawan berdasarkan indikator kehadiran karyawan dalam bekerja :

**Tabel 1.2.** Data Absensi Karyawan PT Istana Citra Indah  
Bulan April s/d September 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan						
		Hari Kerja Efektif	Abse n	Tela t	Saki t	Izi n	Total Absen si	Persenta si absensi (%)
April	108	25	3	5	4	3	15	0.56
Mei	108	22	1	3	2	2	8	0.34
Juni	108	25	1	2	4	4	11	0.41
Juli	108	26	4	4	3	1	12	0.43
Agustus	108	24	2	2	5	4	13	0.50
September	108	25	5	5	4	3	17	0.63
Jumlah			16	21	22	17	76	2.86

**Sumber:** PT Istana Citra Indah, (2020)

Berdasarkan data tabel 1.2. diatas, jumlah absensi karyawan di bulan April 2020 hingga September 2020 tingkat persentasi absensi selalu berubah-ubah di setiap bulannya, dan terdapat karyawan yang tidak masuk tiap bulannya tanpa adanya pemberitahuan sehingga dari tabel tersebut dapat membuktikan bahwa kesadaran karyawan mengenai kedisiplinan masih sangat kurang dan hal tersebut akan mempengaruhi kinerja dari karyawan di PT Istana Citra Indah. Tingkat disiplin para karyawan dapat juga terlihat melalui tingkat kedisiplinan mereka

terhadap aturan yang berlaku di perusahaan. Salah satunya kepatuhan terhadap jam pulang. Masih banyak karyawan PT Istana Citra Indah yang pulang belum pada waktunya dikarenakan tidak ada sanksi yang tegas dalam perusahaan. Hal ini tentu berdampak buruk pada produktivitas perusahaan karena penyelesaian pekerjaan menjadi terhambat. Padahal ketepatan waktu adalah hal penting di dalam dunia pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas baik masalah motivasi dan disiplin kerja saling berkaitan erat dalam menghasilkan kinerja yang positif bagi perusahaan kedepannya. Untuk menghindari karyawan yang tidak memberikan manfaat bagi perusahaan PT Istana Citra Indah maka penulis tertarik untuk mengangkat skripsi yang berjudul: **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ISTANA CITRA INDAH”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah yang didasarkan dari latar belakang diatas sebagai berikut:

1. Kurangnya penghargaan dan apresiasi yang diberikan kepada karyawan sehingga menyebabkan menurunnya motivasi karyawan.
2. Adanya kondisi yang tiap bulannya ada keterlambatan karyawan dan kurangnya kedisiplinan absensi karyawan.
3. Peraturan perusahaan masih belum berjalan dengan baik sehingga tingkat disiplin karyawan menurun.

### **1.3 Batasan Masalah**

Melalui latar belakang di atas, dengan itu penulis membataskan batasan masalah penelitian diatas menggunakan variabel-variabel sebagai berikut:

1. Penelitian ini dibataskan terhadap dua (2) variabel independen, motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ), dengan satu (1) variabel dependen, kinerja karyawan (Y).
2. Objek yang diteliti yaitu karyawan dari PT Istana Citra Indah.
3. Lokasi yang diteliti yaitu kantor pusat dan tiga kantor cabang PT Istana Citra Indah.
4. Sampel yang diambil oleh penelitian yaitu sebesar 108 orang karyawan di PT Istana Citra Indah.

### **1.4 Rumusan Masalah**

1. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Istana Citra Indah?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Istana Citra Indah?
3. Apakah motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Istana Citra Indah?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan pedoman dalam penelitian untuk mendapatkan respon permasalahan penelitian dari perumusan yang ada. Berikut tujuan penelitian, yaitu sebagai berikut:



1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Istana Citra Indah
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Istana Citra Indah
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Istana Citra Indah.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Penelitian dapat dijadikan basis pustaka acuan bagi penelitian yang lebih mendalam tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan khususnya di kantor PT Istana Citra Indah. Besar harapan agar penelitian ini dapat menambah sumber informasi bagi golongan yang memiliki kepentingan yang terkemuka yaitu informasi terkait program disiplin kerja, motivasi, serta kinerja karyawan.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

#### **1. Bagi Perusahaan**

Hasil dari penelitian diharapkan bisa memberi bermanfaat terhadap pihak manajemen PT Istana Citra Indah dan perusahaan lainnya dalam rangka mendorong kejayaan dan fluensi dalam melangsungkan aktivitas instansi untuk mengikuti persaingan dalam global teristimewa dalam motivasi dan disiplin kerja untuk menghasilkan sumber daya yang kompeten kedepannya.

## **2. Bagi Universitas Putera Batam**

Hasil penelitian berguna untuk menambah wawasan mengenai aspek yang bisa mempengaruhi mengenai kinerja. Hasil penelitian juga bisa memberikan sebagai bahan referensi sehingga dapat digunakan untuk sumber informasi untuk penelitian selanjutnya.

## **3. Bagi Penulis**

Semoga dapat membantu menambah pemahaman berdasarkan teori yang telah dipelajari serta menjadi sarana yang baik mengenai judul yang akan diteliti.

## **4. Bagi Masyarakat**

Penelitian ini bisa digunakan untuk dijadikan bentuk informasi untuk masyarakat yang akan meneliti, mulai dari yang mempunyai hubungan dengan topik penelitian hingga yang tidak ada hubungannya dengan topik penelitian.



---

**Universitas Putera Batam**

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Teori**

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

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

Menurut (Kristanti and Lestari 2019:108) motivasi ialah suatu keadaan dimana mendorong seseorang untuk bertindak agar dapat mencapai tujuan dari sebuah organisasi. terdapat dua sumber munculnya dorongan motivasi, yakni muncul dari dalam dan dorongan dari luar.

Menurut (Effendy and Fadhilah 2019:88) motivasi ialah suatu kecondongan (suatu sifat yang merupakan dorongan) yang berada pada diri seseorang yang dibangkitkan topangan yang mengarahkan tindakannya.

Menurut (Orocomna, Tumbel, & Asaloei, 2018:69) motivasi adalah kemampuan yang mengajak seseorang untuk mengambil kegiatan atau melewatkan kegiatan tersebut yang dasarnya disediakan internal maupun eksternal positif ataupun negative guna membimbing mereka untuk bergantung pada keuletan.

Menurut (Rukhayati, 2018:99) Motivasi merupakan kekuatan dan ambisi yang terdapat di dalam diri individu yang memacu, memberi dorongan dan membimbing kepribadian untuk mengerjakan pekerjaan dengan benar dalam lingkungan pekerjaannya.

Menurut (Sitti Marhumi, 2018:99) motivasi merupakan bentuk kelakuan dan norma-norma yang mempengaruhi kepribadian untuk memperoleh suatu hal tertentu sesuai dengan tujuan awalnya.

Menurut pendapat para ahli tersebut, penulis dapat meringkas yakni motivasi ialah sebuah proses dan langkah yang bisa meningkatkan kreativitas karyawan untuk mencapai sebuah target.

#### **2.1.1.2.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

(Sariani, Pradhana, & Utami, 2020:3361-3362) mengemukakan adanya dua faktor dalam motivasi yaitu :

##### **1. Faktor Motivasi Internal**

###### **a. Kematangan Pribadi**

Individu dengan ciri individualisme umumnya cenderung lebih lambat dalam menyerap motivasi yang disampaikan, akibatnya akan lebih berat agar dapat bekerjasama untuk meningkatkan motivasi dalam kerja. karena itu, kebiasaan sejak dini seperti perilaku dari bawaan seseorang akan sangat mempengaruhi tingkat motivasinya.

###### **b. Tingkat Pendidikan**

Individu yang memiliki jenjang pendidikan tinggi umumnya memiliki tingkat motivasi yang lebih besar karena sebelumnya telah dibekali dengan wawasan yang lebih luas dibanding dengan individu yang tingkat pendidikannya biasa-biasa saja, begitu juga sebaliknya jika ilmu pendidikannya yang dimiliki tidak dimanfaatkan dengan benar atau tidak

dihargai maka akan menyebabkan menurunnya tingkat motivasi dari individu tersebut.

c. Keinginan dan Harapan Pribadi

Individu akan berusaha dengan semaksimal mungkin jika ia ada keinginan atau sebuah harapan yang hendak ia capai.

d. Kebutuhan

Kebutuhan pada umumnya berjalan searah dengan motivasi, semakin meningkatnya kebutuhan seseorang, maka dapat dipastikan semakin meningkat juga tingkat motivasi orang tersebut agar dapat mencapai kebutuhannya.

e. Kelelahan dan Kebosanan

Tingkat lelahan dan rasa bosan dapat mempengaruhi antusiasme dan keinginan dalam bekerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat motivasi dalam bekerja seseorang.

f. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berpengaruh penting terhadap motivasi kerja karyawan. Karyawan yang merasa senang terhadap pekerjaannya seringkali memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya. Tingkat kesenangan karyawan dalam bekerja dapat tercermin dari tingkat produktivitas karyawan seperti sedikit absen, kesediaan bekerja ekstra, dan berbagai indikator positif lainnya.

## 2. Faktor Motivasi Eksternal

### a. Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah segala aspek prasarana dan fasilitas di sekitar tempat kerja karyawan. Lingkungan kerja meliputi fasilitas dan peralatan kerja, kebersihan, penerangan dan hubungan kerja antar karyawan.

### b. Kompensasi yang Memadai

Kompensasi yang tepat bertujuan untuk memotivasi karyawan dan berguna sebagai alat yang efektif untuk meningkatkan motivasi karyawan bagi perusahaan.

### c. Supervisi yang baik

Tugas yang dikerjakan seorang supervisor dengan tujuan untuk memberi semangat, dorongan, dan inspirasi bagi pegawai untuk mengambil keputusan. Pemberian dorongan ini bermaksud untuk memberi tahu pegawai atau orang-orang supaya dapat bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Karena itu seorang supervisor diwajibkan untuk dapat memahami karakteristik dari para bawahannya, jika seorang supervisor dapat memahami karakteristik bawahannya maka supervisor dapat menggunakan pendekatan yang tepat untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat bertindak sesuai dengan standar organisasi.

### d. Ada Jaminan Karir (Penghargaan atas prestasi)

Karir merupakan sebuah posisi yang berhubungan terhadap sebuah pekerjaan yang sedang diduduki seseorang. Seseorang mengejar karir supaya dapat memenuhi kebutuhan peribadinya. Setiap individu akan rela

bekerja dengan keras dan mendedikasikan semua waktunya untuk organisasi, jika dia merasakan adanya jaminan karir yang bagus terhadap pekerjaannya. Semua akan terwujud apabila perusahaan dapat memberi jaminan karir untuk kedepannya dengan cara mempromosikan dan memberikan keleluasaan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi dari dirinya.

e. Status dan Tanggung Jawab

Status atau posisi sebuah jabatan khusus ialah harapan dari semua orang ketika bekerja. Individu yang mempunyai jabatan tertentu akan merasa bahwa ia dipercayai untuk menanggung wewenang dan beban yang lebih besar untuk mengerjakan kegiatan-kegiatannya. Jadi dapat dikatakan status atau posisi ini adalah dorongan atau pancingan agar seseorang termotivasi dalam bekerja.

f. Peraturan yang Fleksibel

Peraturan dan sistem yang berada pada sebuah perusahaan mampu menstimulasi motivasi kerja dari seorang karyawan, kebijakan yang cenderung melindungi (*protective*) dan pemberi informasi yang jelas akan cenderung meningkatkan motivasi didalam bekerja.

### **2.1.1.3.Asas-Asas Motivasi**

Menurut (Suryani, 2018:612-613) asas-asas dalam motivasi kerja ialah sebagai berikut :



#### 1. Asas Mengikutsertakan

Melibatkan karyawan dalam kegiatan serta memberikan mereka kesempatan untuk berdebat dan mengemukakan ide atau saran untuk setiap pengambilan keputusan.

#### 2. Asas Komunikasi

Memberi tahukan dengan tegas tujuan akhir yang hendak dicapai, aturan dalam kerja serta masalah dihadapi perusahaan.

#### 3. Asas Pengakuan

Memberikan pujian dan penghargaan yang sesuai atas prestasi yang telah dicapai karyawan.

#### 4. Asas Wewenang Yang Didelegasi

Memberi izin karyawan untuk membuat keputusan bebas dan menggunakan kreativitas mereka dalam tugas yang diberikan oleh atasan mereka.

#### 5. Asas Perhatian Timbal Balik

Memotivasi karyawan seraya mengutarakan maksud perusahaan disamping mencukupi keperluan yang diinginkan karyawan terhadap perusahaan.

#### **2.1.1.4.Indikator Motivasi**

Menurut (Arisanti, Santoso, & Wahyuni, 2019:104-105) indikator-indikator kinerja karyawan ialah sebagai berikut :

1. *Kebutuhan Fisiologis (Physiological-need)*

Kebutuhan fisiologis adalah keperluan yang mendasar ialah kebutuhan pokok agar dapat bertahap dalam hidup yaitu pangan, sandang dan papan.

2. *Kebutuhan Rasa Aman (Safety Needs)*

Kebutuhan dalam perasaan yang aman tidak hanya semata-mata kebutuhan yang bermakna keamanan fisik namun keamanan psikologi dan juga perlakuan yang merata dalam bekerja.

3. *Kebutuhan Sosial (Social Needs)*

Ketika kebutuhan akan rasa aman terpenuhi, kebutuhan sosial pun muncul. Kebutuhan sosial adalah kebutuhan manusia yang saling berinteraksi dalam kehidupan sosial.

4. *Kebutuhan Penghargaan (Esteem-need)*

Kebutuhan akan penghargaan meliputi harga diri, keinginan untuk dihargai dan dihormati orang lain serta akreditasi atas kemampuan kerja seseorang.

5. *Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self-actualization need)*

Kebutuhan aktualisasi diri ialah berkenaan dengan peningkatan kapasitas dalam diri untuk menandakan kebolehan yang terpendam didalam diri.

## **2.1.2. Disiplin Kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut (Astriyani, Utari, Hartati, Wijaya, & Surabaya, 2019:219) disiplin adalah langkah atasan untuk memotivasi para karyawan perusahaan dengan maksud mencukupi berbagai ketentuan, didalam pelaksanaannya, disiplin lebih

ditempatkan pada elemen kesadaran individu akan kepatuhan terhadap aturan organisasi.

Menurut (Candana 2018:2) disiplin adalah proses mengawasi serta memberikan sanksi kepada bawahan yang telah melanggar prosedur perusahaan. Berdasarkan pandangan tersebut dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku manajemen yang dapat menjaga dan mengoreksi perilaku karyawan, supaya dapat mematuhi aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut (Rukhayati 2018:100) disiplin kerja ialah teknik yang dipakai oleh atasan untuk membangun hubungan dengan bawahan Sehingga pegawai dapat bisa merubah suatu kebiasaan menjadi bentuk usaha agar bisa menilai tingkatan kepekaan seseorang mengikuti seluruh aturan organisasi dan asas sosial yang telah berlaku.

Menurut (Siagian, 2018:1-18) disiplin kerja merupakan situasi atau etika hormat yang muncul dari diri sendiri karyawan mengenai aturan maupun norma-norma dan bisa dikatakan bahwa tindakan yang diambil untuk mengoreksi perilaku karyawan.

Menurut (Arda, 2017:46) disiplin kerja merupakan hal yang sebagai acuan untuk menjalani pekerjaan yang sesuai aturan ketentuan norma yang ada dalam mengoptimalkan kerja. Agar disiplin bisa berjalan dengan baik maka dibutuhkan pembagian kerja yang jelas sehingga setiap karyawan yang terlibat mengetahui dan menyadari apa tanggung jawabnya, cara mengerjakan, waktu yang tepat untuk pekerjaan harus dikerjakan dan diselesaikan, dengan ketentuan kerja yang telah ditentukan oleh organisasi dan kepada siapa pegawai harus mempertanggung

jawabkan hasil kerjaan yang telah dikerjain sehingga hal ini dapat menyebabkan tingkatan disiplin dapat meningkat secara optimal.

Menurut (Winardi, 2012: 90) disiplin kerja ialah kesiapan individu dalam mengikuti semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam suatu organisasi.

Menurut pernyataan para ahli tersebut, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa arti dari disiplin kerja adalah keadaan dimana para pekerja menaati peraturan maupun norma-norma perusahaan yang berlaku agar bisa meningkatkan kesadaran dan ketertiban untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

#### **2.1.2.2.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin**

Menurut Singodimedjo (Sutrisno, 2014:89) ada beberapa faktor yang dapat berpengaruh kepada disiplin kerja yaitu:

##### **1. Jumlah kompensasi yang diterima karyawan**

Kedisiplinan di pengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh karyawan tersebut. Bila para karyawab mendapatkan jaminan kompensasi sesuai dengan besarnya kewajiban yang ditanggungnya, maka karyawan tersebut akan berkerja dengan sungguh hatinya. Begitu juga sebaliknya, jika kompensasi yang diterima oleh karyawan tersebut jauh dari yang diharapkan, maka karyawan tersebut akan bekerja dengan tidak sungguh-sungguh, dan bahkan berpikir untuk mencari tambahan dari luar instansi.

2. Pemimpin yang teladan dalam perusahaan.

Didalam suatu perusahaan, para karyawan pasti selalu memperhatikan dan mengikuti pemimpin mereka dalam melaksanakan kedisiplinannya. Oleh karena itu keteladanan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan setiap karyawannya.

3. Peraturan yang dapat menjadi pedoman.

Peraturan tertulis sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan para karyawan. Dikarenakan adanya suatu peraturan tertulis, maka para karyawan mempunyai suatu pegangan dasar dalam dirinya bahwa adanya peraturan-peraturan tersebut yang harus ditaati, dan akan memperoleh sanksi bila mereka melanggarnya.

4. Pemimpin yang berani menentukan keputusan.

Keberanian seorang pemimpin dalam mengambil suatu tindakan dalam hal memberikan hukuman terhadap karyawannya yang melanggar regulasi disiplin yang ada. Kemudian karyawan juga merasakan bahwa mereka juga terlindungi oleh peraturan tersebut dan akan mendapatkan sanksi yang serupa bila melanggar peraturan tersebut. Bila seorang pemimpin tidak berani dalam mengambil suatu tindakan, para karyawan pun akan merasa bahwa mereka boleh melanggar peraturan tersebut, dikarenakan sanksi yang akan mereka peroleh juga tidak akan berat dan tidak pasti.

### **2.1.2.3. Tujuan Disiplin**

Menurut Simamora dalam (Sinambela, 2012:243) kedisiplinan setiap karyawan memiliki tujuan dalam menentukan jika mereka akan selalu konsisten

dalam mengikuti sistem yang berlaku didalam organisasi. Peraturan yang disusun oleh organisasi dibuat bertujuan untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Saat peraturan tersebut dilanggar, terdapat ketidak seimbangan dalam hal efektivitas suatu organisas, tergantung pada kerasnya pelanggaran, berikut tujuan disiplin kerja menurut (Maimunah, Hamdie, & As'ad, 2019:3)

1. Memungkinkan karyawan untuk mematuhi semua peraturan tertulis dan tidak tertulis dan prosedur ketenagakerjaan, serta regulasi dan prosedur organisasi yang berlaku.
2. Karyawan dapat melakukan pekerjaannya semaksimal mungkin, dan dapat memberikan layanan terbaik untuk beberapa aspek organisasi yang diminati oleh organisasi sesuai dengan bidang kerja yang ditugaskan kepada mereka.
3. Karyawan berpartisipasi sesuai dengan pedoman organisasi yang sedang jalan.
4. Karyawan dapat mencapai produktivitas sesuai dengan harapan organisasi.

#### **2.1.2.4.Indikator Disiplin**

Adapun beberapa indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut (Arisanti et al., 2019:107)

1. Taat terhadap aturan waktu

Kepatuhan akan peraturan waktu bisa diamati melalui jam kerja yang tepat dan waktu istirahat yang pantas.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Kepatuhan terhadap aturan organisasi, misalnya aturan yang mendasar seperti cara pakaian yang pantas dan larangan dalam perusahaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Melaksanakan pekerjaan berdasarkan posisi pekerja, bertanggung jawab, dan perilaku dalam berkomunikasi terhadap pekerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya

Peraturan lainnya seperti tata tertib yang dapat dilakukan dan yang tidak.

### **2.1.3. Kinerja Karyawan**

#### **2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut (Sari & Syofyan, 2018:25) kinerja ialah *output* dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan karyawan berdasarkan target yang telah diberikan kepadanya.

Menurut (Suryani, 2018:611) kinerja adalah hasil dari sekelompok orang atau seseorang dalam mencapai tujuan organisasi, dimana sesuai dengan pertanggung jawab setiap individu, berusaha untuk meraih misi organisasi secara hukum, tanpa melanggar hukum, dan mematuhi etika dan etika.

Menurut (Manikottama, Baga, & Hubeis, 2019:242) kinerja karyawan ialah menghargai berdasarkan jam kerja karyawan dan pekerjaan mereka dalam rencana masa depan perusahaan, sehingga meningkatkan motivasi mereka untuk mengejar keunggulan.

Menurut (Hidayat, SC, & Selwan, 2018:87) kinerja adalah hasil seseorang menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, keseriusan dan waktu.

Menurut (Mauli & Wasiman, 2018:23) kinerja karyawan ialah kerja yang diselesaikan oleh individu demi mencapai suatu tujuan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang maksimal dalam melakukan tugasnya atau kebijakan yang memiliki ketentuan organisasi dengan standarnya sendiri.

Berlandaskan pandangan dari para ahli yang tertera, maka kesimpulan dari penulis ialah kinerja karyawan merupakan perolehan atau keberhasilan yang telah dicapai seorang maupun kelompok orang agar dapat mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan menurut standar kerja yang diterpkan oleh perusahaan.

#### **2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja ialah *output* dari kerja yang dihasilkan individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya, dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Akbar, 2018:6):

##### **1. Motivasi**

Adalah penggerak penting pada pekerjaan manusia ialah kepentingan yang wajib dicapai. Kebutuhan tersebut terkait dengan kodrat manusia untuk memperoleh hasil terbaik dalam bekerja.

##### **2. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menggambarkan emosi individu tentang pekerjaan. Dalam hal ini dapat dilihat dari perilaku positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala hal yang mereka hadapi di lingkup kerja.



### 3. Tingkat Stres

Stres adalah keadaan dimana mengganggu emosi, proses berpikir, dan keadaan saat ini. Stres berlebihan bisa mengganggu keterampilan individu dalam melawan lingkungan, kemudian memengaruhi kinerja pekerjaannya.

### 4. Kondisi Pekerjaan

Yang dimaksud kondisi pekerjaan disini ialah ventilasi, penerangan didalam ruangan pekerjaan serta suasana tempat bekerja.

### 5. Sistem Kompensasi

Kompensasi ialah tinggi balasan jasa yang karyawan terima atas prestasi yang dilakukan kepada perusahaan. Sehingga, pembagian kompensasi haruslah adil supaya karyawan menjadi antusias dalam melaksanakan pekerjaan.

### 6. Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan ialah fungsi yang menentukan aktivitas kerja kelompok karyawan atau individu. Desain pekerjaan wajib tidak ambigu agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai tugas yang dilimpahkan kepadanya.

#### **2.1.3.3. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan**

Pada dasarnya evaluasi kinerja ialah suatu teknik untuk menghitung kontribusi individu dalam suatu organisasi, menurut (Kasmir, 2016:208) bagi organisasi, dalam penilaian kinerja karyawan terdapat beberapa tuntutan penting berupa :

1. Meningkatkan kapasitas pekerjaan
2. Keputusan penempatan

3. Merencanakan dan mengembangkan karir
4. Penyesuaian kompensasi
5. Inventori kompetensi karyawan
6. Kesempatan dalam bekerja adil
7. Kebudayaan dalam bekerja

#### **2.1.3.4.Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Arda 2017:52) indikator-indikator kinerja karyawan ialah sebagai berikut :

1. Mutu Kerja

Menggambarkan tingkatan standar dan mutu pekerjaan yang sebelumnya telah di tentukan, biasanya bersamaan dengan meningkatnya keahlian dan nilai ekonomi. Yang berhubungan dengan tingkat akurasi waktu, kecekatan dan keahlian dalam melaksanakan kerja.

2. Kualitas Kerja

Berhubungan terhadap pelimpahan pekerjaan ekstra yang diberi dari atasan terhadap bawahan, performa dari karyawan dan target pencapaian.

3. Ketangguhan

Berkaitan dengan tingkat kemampuan karyawan dalam menghadapi tekanan dalam pekerjaan.

#### 4. Sikap

Adalah karakter yang terdapat didalam diri karyawan yang menunjukkan tingkat tanggung jawab dari karyawan kepada teman setingkat, kepada atasan dan seberapa tinggi antusias dalam kerja sama menyelesaikan kerjaan yang diberi.

#### 2.2. Penelitian Terdahulu

Sebagai alur untuk meneruskan karya ilmiah ini penelitian terdahulu sangatlah bermanfaat keberadaannya. Terdapat sejumlah penelitian terdahulu sebagai penguat kajian teori yang sudah dipelajari sebagai berikut :

Penelitian yang dilakukan oleh (Siagian, 2018) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT SAT NUSAPERSADA TBK Batam”. Menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*) dan hasil yang didapat dari penelitian tersebut yakni adanya pengaruh signifikan dan secara langsung disiplin terhadap motivasi kerja, adanya pengaruh signifikan dan secara langsung budaya organisasi terhadap motivasi kerja, adanya pengaruh signifikan dan secara langsung antara kompetensi terhadap motivasi kerja, adanya pengaruh signifikan dan secara langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, adanya pengaruh signifikan dan secara langsung antara kompetensi terhadap kinerja karyawan, adanya pengaruh signifikan dan secara langsung antara motivasi terhadap kinerja karyawan, tidak adanya pengaruh langsung antara disiplin melalui motivasi terhadap kinerja karyawan, tidak adanya pengaruh langsung antara budaya melalui motivasi

terhadap kinerja, tidak adanya pengaruh langsung antara kompetensi melalui motivasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Herman, 2017) dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT TORINDO INTERNUSA Batam”. Menggunakan teknik analisis regresi berganda yang menemukan bahwa. Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Pereira & Said, 2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan hasil dari penelitian tersebut bahwa. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bidang II BBKSDA Sulawesi Selatan, variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Bidang II BBKSDA Sulawesi Selatan, variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Bidang II BBKSDA Sulawesi Selatan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kristanti & Lestari, 2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Di Ud. Pratama Karya Kota Kediri)”. Menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan hasil menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan dan parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, adanya

pengaruh secara signifikan dan parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, secara simultan kedua variabel yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja, masing-masing variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Arisanti et al., 2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk”. Menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan hasil menemukan bahwa, secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan, secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan, terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk.

Penelitian yang dilakukan oleh (Orocomna et al., 2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado”. Menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan hasil menemukan bahwa. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Astriyani et al., 2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV GAVRA PERKASA GRESIK”. Menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan dengan hasil menemukan bahwa. Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan karyawan CV Gavra Perkasa Gresik, kompetensi mempunyai pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan CV Gavra Perkasa Gresik, insentif mempunyai pengaruh positif terhadap

kinerja karyawan CV Gavra Perkasa Gresik, maka dengan itu hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja, kompetensi, dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Afriyelnaidi, Akos, & Abdurrahman, 2018) dengan judul “Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Motivasi dan Disiplin Kerja pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Kapuas”. Menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan hasil menemukan bahwa. Disiplin kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas perikanan dan kelautan kabupaten kapuas, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas perikanan dan kelautan kabupaten kapuas.

Penelitian yang dilakukan oleh (Yantika, Herlambang, & Rozzaid, 2018) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)”. Menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan hasil menemukan bahwa. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PEMKAB Bondowoso, etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PEMKAB Bondowoso, disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PEMKAB Bondowoso.

Penelitian yang dilakukan oleh (Suryani, 2018) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa”. Menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan hasil menemukan bahwa. Ada pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap

kinerja, ada pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja perangkat desa, ada pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa.

### 2.3. Kerangka Pemikiran

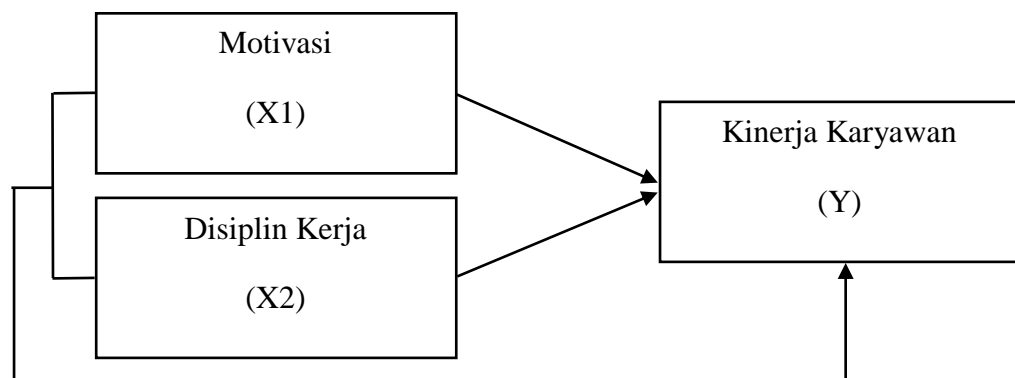
Kerangka pemikiran berikut menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Istana Citra Indah.

#### 1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Setiap karyawan perlu berpegang teguh pada disiplin kerja, karena disiplin kerja ialah teknik untuk melatih kepribadian karyawan agar selalu berprestasi untuk perusahaan.

#### 2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi sangat penting keberadaannya karena dapat mendukung seseorang menciptakan ide dan strategi yang lebih strategis ketika saat sedang melaksanakan kerja.



**Gambar 2.1.** Kerangka pemikiran

**Sumber :** Peneliti, 2020

## 2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan yang masih spekulatif, karena masih perlu pembuktian untuk validitasnya. Dikatakan jawaban sementara dikarenakan jawaban yang ada masih didasari dari teori relevan dan belum didasarkan dari fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data, hipotesis yang ditentukan oleh penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub> : Diduga Motivasi berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Istana Citra Indah.

H<sub>2</sub> : Diduga Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Istana Citra Indah.

H<sub>3</sub> : Diduga Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Istana Citra Indah.





---

**Universitas Putera Batam**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Desain penelitian ialah dasar dan teknik dalam perencanaan penelitian yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam menyusun strategi untuk menghasilkan model. (Sujarweni, 2015:71)

Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif, menurut (Sujarweni, 2015:39) kuantitatif ialah jenis penelitian dimana menciptakan penemuan yang dicapai menggunakan teknik pemrograman statistik atau metode kuantitatif lainnya. Metode kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala dengan karakteristik tertentu, yang sering disebut variabel. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah desain kausalitas yang bermaksud mempunyai tujuan untuk mengetahui probabilitas hubungan antar variabel (Sugiyono, 2016:37).

#### **3.2. Operasional Variabel**

Variabel penelitian adalah objek atau kegiatan, suatu sifat dari seseorang yang mempunyai beragam variasi kemudian oleh peneliti ditetapkan untuk dipelajari hingga dari hal tersebut memperoleh informasi dan kesimpulannya dapat diambil (Sugiyono, 2016:38). Penggunaan dua bentuk variabel yang meninjau dari hubungan antar variabel dalam penelitian, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Dimana motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

### 3.2.1. Variabel Independen

Variabel independen yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya perubahan atau munculnya variabel dependen (Sujarweni, 2015:75). Variabel independen penelitian ini adalah:

#### 1. Motivasi ( $X_1$ )

Indikator motivasi sebagai berikut (Arisanti et al., 2019:104-105):

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)
- b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)
- c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)
- d. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem-need*)
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-actualization need*)

#### 2. Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Indikator dari disiplin sebagai berikut (Arisanti et al., 2019:107):

- a. Taat terhadap aturan waktu
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
- d. Taat terhadap peraturan lainnya

### 3.2.2. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang kemuculannya dipengaruhi akibat, adanya variabel independen (Sujarweni, 2015:75). Variabel dependen penelitian ini adalah:

## 1. Kinerja (Y)

Indikator dari kinerja sebagai berikut (Arda, 2017:52):

- a. Mutu Kerja
- b. Kualitas Kerja
- c. Ketangguhan
- d. Sikap

Pengertian operasional variabel penelitian bisa ditinjau pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.1** Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Motivasi (X <sub>1</sub> )	Motivasi ialah hasil dari banyak proses internal atau eksternal yang membangkitkan antusiasme terhadap suatu kegiatan. (Sanjaya & Syaifullah, 2020:332)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan Fisiologis</li> <li>2. Kebutuhan Rasa Aman</li> <li>3. Kebutuhan Sosial</li> <li>4. Kebutuhan Penghargaan</li> <li>5. Kebutuhan Aktualisasi Diri</li> </ol>	Likert
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	Disiplin Kerja merupakan situasi atau etika hormat yang muncul dari diri sendiri karyawan mengenai ataupun maupun norma-norma dan bisa dikatakan bahwa tindakan yang diambil untuk mengoreksi perilaku karyawan. (Hartono & Siagian, 2020:221)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Taat terhadap aturan waktu</li> <li>2. Taat terhadap peraturan perusahaan</li> <li>3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan</li> <li>4. Taat terhadap peraturan lainnya</li> </ol>	Likert

**Tabel 3.1 Lanjutan**

Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan yaitu suatu perbandingan antara pekerjaan karyawan yang sesungguhnya dengan pekerjaan yang diharapkan karyawan. (Supriandi & Simanjuntak, 2020:156)	1. Mutu Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Ketangguhan 4. Sikap	Likert
----------------------	--	--	--------

### 3.3. Populasi dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini mengambil semua objek yang dipilih oleh peneliti, dan digunakan sebagai bahan test dengan kualitas dan kuantitas tertentu dan menarik kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini merupakan semua karyawan yang bekerja di PT Istana Citra Indah dengan total jumlah 108 karyawan.

#### 3.3.2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016:62) Sampel ialah sebagian dari seluruh populasi yang terdapat dalam penelitian, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2014:118) sampel jenuh ialah metode penarikan sampel di mana seluruh anggota populasi menjadi sampel. Oleh sebab itu, teknik sampling jenuh adalah teknik yang dipilih dalam penelitian ini dikarenakan jumlah populasi hanya berjumlah 108 orang.

### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

Penggunaan teknik dalam penelitian ini melalui pengajuan pernyataan dalam bentuk kuesioner kepada para responden yang merupakan karyawan PT Istana Citra

Indah yang merupakan objek untuk memperoleh data primer. Data primer bisa didapatkan berdasarkan teknik dibawah ini:

#### 1. Kuesioner (Angket)

Teknik pemungutan data melalui mengajukan pernyataan atau pertanyaan secara tertulis untuk dijawab para responden. (Sujarweni, 2015:94).

### **3.5. Metode Analisis Data**

Analisis data ialah metode pemodelan data, inspeksi dan pembersihan data yang bertujuan menghasilkan informasi yang berguna, dimana akan digunakan untuk menemukan rumusan masalah yang ada didalam penelitian. Teknik analisis data bisa dimaksud sebagai upaya melaksanakan analisis data, dengan tujuannya untuk mengolah data untuk menjawab rumusan masalah.(Sujarweni, 2015:121).

Sebagai peneliti harus lebih jeli menentukan metode statistik yang berhubungan langsung dalam menganalisis data agar berkesimpulan rasional. Ada dua jenis penganalisan, yaitu analisis kualitatif dan kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif atau disebut juga analisis statistik.

### **3.6. Teknik Analisis Data**

Ada beberapa panggarapan data yang dimanfaatkan dlam penelitian ini, yaitu sebagai berikut.

### 3.6.1. Analisis Deskriptif

Perlu menggunakan standar yang ada untuk menganalisis penjelasan dan deskripsi variabel yang diwawancarai dalam penelitian ini. (Sugiyono, 2014:96).

Kriteria untuk analisis deskriptif bisa diperhatikan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 3.2.** Rentang Skala

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

**Sumber:** (Sugiyono, 2014)

Alat observasi yang dimanfaatkan di penelitian ini memakai skala Likert yang mengaplikasikan sistem *listing*. Skala likert ialah pengukuran skala psikologis, dimana sangat banyak dimanfaatkan dalam kuesioner dan survei, yang berisikan pandangan banyak orang tentang observasi tersebut. (Sugiyono, 2013:132). Untuk analisis kuantitatif, Anda dapat memberikan tanggapan skor. Dibawah ini adalah deskripsi skala Likert dalam mendapatkan analisis kuantitatif, untuk alasan ini, tanggapan mereka bisa dinilai dalam berikut ini:

- |                              |                 |
|------------------------------|-----------------|
| 1. Sangat setuju (SS)        | = Dengan skor 5 |
| 2. Setuju (ST)               | = Dengan skor 4 |
| 3. Netral (N)                | = Dengan skor 3 |
| 4. Tidak setuju (TS)         | = Dengan skor 2 |
| 5. Sangat tidak setuju (STS) | = Dengan skor 1 |

Rentang skala akan menggunakan rumus berikut ini (Umar, 2011:164) :

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

**Rumus 3.1.** Rentang Sekala

**Sumber :** (Umar, 2011)

Keterangan

- |    |                                       |
|----|---------------------------------------|
| n  | = Jumlah sampel                       |
| m  | = Jumlah alternatif jawaban tiap item |
| RS | = Rentang sekala                      |

### 3.7. Uji Kualitas Data

#### 3.7.1. Uji Validitas Data

Uji validitas dimanfaatkan demi memahami bahwa variabel yang digunakan memang variabel yang akan diselidiki, dengan kata lain validitas data.

Tentukan efektivitas alat dengan menghubungkan skor yang dihasilkan dari semua pertanyaan atau pernyataan menjadi total dari skor tersebut. Digunakan



rumus dalam menemukan nilai korelasi yaitu korelasi *pearson product moment*, dengan rumus sebagai berikut:

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

**Rumus 3.2.** *Pearson Product Moment*

**Sumber :** (Sanusi, 2014)

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi
- X = Skor butir
- Y = Skor total butir
- N = Jumlah sampel (responden)

Standart percobaan lebih lanjut yaitu perbandingan nilai r dengan nilai r tabel yang dimana level kebebasan (n-2). Jika nilai r yang dihitung melebihi dari nilai r pada r ( $\alpha$ ) tertentu dalam tabel, itu bermakna r adalah valid, jadi kesimpulannya adalah pernyataan atau pertanyaan tersebut dianggap valid (Sanusi, 2014:77).

### 3.7.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan kestabilan untuk penilaian akan suatu variabel yang akan diuji sebagai suatu penilaian. Dalam kuesioner dapat dikatakan reliabel atau

baik dalam memilih jawaban adalah seirama atau konsisten terhadap pilihan jawaban dari pertanyaan ke pertanyaan lainnya (Ghozali, 2011:47).

Pengujian reliabilitas alat yang bisa meneliti hal ini dapat digunakan dengan metode *Cronbach's Alpha* dimana alat tersebut bisa diartikan baik (reliabel) jika memiliki nilai koefisien yang baik/  $Alpha > 0,6$ . jika angka  $Alpha < 0,6$  oleh karena itu instrumen dikatakan tidak reliabel.

### **3.8. Uji Asumsi Klasik**

Salah satu cara meneliti dengan teknik kuantitatif yang memakai cara-cara analisis statistik inferensial sehingga bisa dipakai untuk dapat menguji hipotesis diajukan dengan biasanya berdasarkan dugaan-dugaan tertentu. Hal ini bisa disebut juga anggapan, dan dapat disebut juga menguji hipotesis diotoritas pada pikiran bisa atau tidaknya pengujian tersebut dilakukan. Dalam uji asumsi terdapat juga yang memandang ini sebagai hal yang wajib dipenuhi sebelum melakukan adalah suatu bentuk uji awal/ketentuan yang harus di penuh sebelum kita melakukan analisa yang dipergunakan dalam menguji hipotesa harusnya disajikan (Sugiyono & Susanto, 2015:318).

#### **3.8.1. Uji Normalitas**

Uji normalitas memiliki tujuan agar dapat memeriksa jika didalam model regresi, variabel pengacau ataupun residual mempunyai fungsi normal. Untuk mengaplikasikan teknik ini perlu memakai analisis grafik agar dapat mendapat grafik Histogram dan *Normal P- P Plot of Regression Standardized Residual*. Uji

statistik dengan memakai uji *Kolmogrov Smirnov* (KS) dengan angka p 2 sisi (*two tailed*). Syarat yang dipakai jika total yang dihitung *Asym sig. 2 tailed* melebihi dari 0,05 berarti berfungsi normal (Sugiyono & Susanto, 2015:232).

### **3.8.2. Uji Multikolonieritas**

Uji multikolinieritas memiliki fungsi agar dapat mengkaji bahwa model regresi telah didapatkan adanya keselarasan berada pada variabel bebas (*independen*). Multikolonieritas bisa ditemukan melalui angka *tolerance* dan perlawanan angka *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* diukur dari variabilitas variabel independen yang telah dipilih sehingga tidak dibahas dari variabel dependen lainnya. angka *outoff* yang biasanya digunakan agar bisa mengetahui munculnya masalah multikolonieritas merupakan angka *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai  $VIF > 10$  (Ghozali, 2011:105-106).

### **3.8.3. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heterokedastisitas memiliki tujuan yaitu mengkaji jika dalam model regresi berlangsung ketidakselarasan model dan residual di pengujian. Dalam uji ini tidak boleh terjadi gejala heteroskedastisitas, uji ini menggunakan metode glejser yang berupa teknik membentuk regresi diantara angka absolut residual dengan variabel bebas. Jika dalam variabel tersebut bebas tidak memiliki pengaruh signifikan kepada absolut residual ( $\alpha = 0,05$ ) dapat dikatakan untuk teknik tersebut regresi tidak adanya gejala heteroskedastisitas (Sanusi, 2014:135).

### 3.9. Uji Pengaruh

#### 3.9.1. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dipakai bagi pengujian untuk mengaitkan dua atau melebihi dari dua variabel independen untuk prediksi masing-masing dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dapat disebutkan juga analisis regresi ganda bisa dipakai jika total variabel independennya paling sedikit 2 variabel. Kesamaan regresi untuk dua predikatif berupa sebagai berikut:

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

**Rumus 3.3.** Regresi Linear Berganda

**Sumber:** (Sugiyono, 2013)

Keterangan:

Y = Kinerja

X<sub>1</sub> = Motivasi

X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja

a = Konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien regresi

#### 3.9.2. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) memiliki tujuan untuk menilai sebagaimana kapasitas model dalam ini memaparkan perbedaan variabel dependen. angka koefisien determinasi berupa di angka nol dan satu. kesamaan regresi linier

berganda dikatakan baik jika angka koefisien determinasi ( $R^2$ ) semakin mendekati terhadap  $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$  50 angka satu dan mengarah naiknya nilai sama dengan meningkatnya total variabel bebas (Sanusi, 2014:136).

### **3.10. Uji Hipotesis**

Pengajuan hipotesis statistik simpulan pada dasarnya merupakan menguji signifikansi. Signifikansi yang didapati/ diharapkan dalam meneliti melangsungkan generalisasi sampel penelitian (Sugiyono & Susanto, 2015:12).

Bagaimana sampai pada kesimpulan apakah anda menerima atau menolak hipotesis. Merujuk pada beberapa level signifikansi dari peneliti terkait, contohnya 5% atau 1%. kemudian menentukan tingkat signifikansi yang diinginkan, peneliti dapat memperhatikan hasil angka sig. Yang telah dihasilkan oleh SPSS (Sugiyono & Susanto, 2015:13).

Patokan dalam menerima hipotesis apabila angka sig. lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  dapat dipastikan ditolak dan  $H_a$  diterima dan sebaliknya bahwa nilai sig. lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  dapat dipastikan diterima dan  $H_a$  ditolak (Sugiyono & Susanto, 2015:14)

#### **3.10.1. Uji t (Secara Parsial)**

Uji t adalah tes yang dipakai agar dapat menentukan apakah variabel independen dapat pengaruhi secara parsial terhadap variabel dependen (Priyatno, 2013:120). Uji statistik t pada umumnya mengungkapkan tingkat pengaruh variabel penjelas individu atau variabel independen yang menjelaskan terhadap variabel

dependen. Bagaimana dapat dibanding dengan angka statistik t melalui titik responsif menurut tabel yang melakukan uji t. bila hasil t statistik yang dihitung melebihi hasil dari nilai t tabel, maka dapat diterima hipotesis lain, dapat dinyatakan bahwa variabel indenpenden akan dapat pengaruhi variabel dependen secara terpisah (Ghozali, 2011:98-99)

### **3.10.2. Uji F (Secara Simultan)**

Uji statistik F pada umumnya memberitahu seluruh variabel independen maupun bebas yang disertakan dalam versi yang memiliki pengaruh dengan cara simultan terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2011:98)

Agar dapat mengkaji hipotesis bisa memakai statistik F dengan syarat mengambil keputusan:

1. Jika nilai F melebihi tingkatan daripada 4 maka  $H_0$  bisa ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dapat diartikan bahwa seluruh variabel indenpenden secara simultan dan signifikan dapat pengaruhi variabel dependen.
2. Bandingan antara nilai F yang dihitung dengan angka F tabel. Jika hasil F hitung melebihi tingkatan kebanding nilai F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ .

## **3.11. Lokasi dan Jadwal Penelitian**

### **3.11.1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Istana Citra Indah yang berlokasi di Ruko Nicco Residence Blok C2 No.03A, Bengkong Sadai.

### 3.11.2. Jadwal Penelitian

Waktu untuk mempersiapkan dalam pembuatan penelitian dimulai September 2020 – Januari 2021 dan telah disaji dalam tabel ialah sebagai berikut:

**Tabel 3.3.** Jadwal Penelitian Di Tahun 2020.

No	Kegiatan	Bulan			Bulan			Bulan			Bulan						
		Sept			Okt			Nov			Des			Jan			
1	Pengajuan Judul	■	■														
2	Pencarian data awal			■	■												
3	Penyusunan penelitian				■	■	■	■									
4	Pembuatan kuesioner							■	■								
5	Penyebaran kuesioner								■	■							
6	Pengumpulan kuesioner									■	■						
7	Pengolahan data											■	■				
8	Penyelesaian skripsi													■	■	■	■

**Sumber:** Diolah oleh peneliti, 2020