

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT ASIATECH  
MANUFACTURING INDONESIA**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Eka Yuliana Sitorus  
170910279**

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

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT ASIATECH  
MANUFACTURING INDONESIA**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:  
Eka Yuliana Sitorus  
170910279**

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



**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT ASIATECH  
MANUFACTURING INDONESIA**

**SKRIPSI**

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

**Oleh:  
Eka Yuliana Sitorus  
170910279**

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

**Batam, 27 Januari 2021**



**Hikmah, S.E., M.Si.  
Pembimbing**



## ABSTRAK

Sumber daya manusia memegang suatu peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dilihat dari pengelolaan sumber daya manusia yang optimal untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Suatu perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusia memerlukan adanya proses dari individu untuk mampu meningkatkan kemampuan intelektual dalam menghadapi tanggung jawab yang besar. Perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil dalam bekerja tetapi yang terpenting masing-masing individu karyawan memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat. Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan memahami pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asiatech Manufacturing Indonesia. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Aplikasi perangkat lunak yang digunakan dalam melakukan penelitian dan mengelola serta menganalisis data yaitu dengan SPSS versi 26. Sampel yang digunakan dengan menggunakan sampling jenuh sebanyak 107 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Berdasarkan hasil uji statistik diketahui bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji f secara simultan menyatakan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Motivasi.

## **ABSTRACT**

*Human resources play an important role in achieving company goals. The success of a company can be seen from the optimal management of human resources to improve its performance. A company in developing human resources requires a process from individuals to be able to improve intellectual abilities in the face of large responsibilities. The company not only expects employees who are capable, competent and skilled at work, but most importantly each individual employee has the desire to work actively. The purpose of this study was to determine and understand the influence of motivation, work environment and work discipline on employee performance at PT Asiatech Manufacturing Indonesia. This study uses a causality research design with a quantitative approach. The software application used in conducting research and managing and analyzing data is SPSS version 26. The sample used is 107 respondents using saturated sampling. Data collection was carried out by distributing questionnaires. Based on the results of statistical tests, it is known that the variables of motivation, work environment, work discipline and employee performance are normally distributed, there is no multicollinearity and heteroscedasticity. The t test results show that the motivation variable has a positive and significant effect on employee performance, the work environment variable has a positive and significant effect on employee performance, the work discipline variable has a positive and significant effect on employee performance. While the results of the f test simultaneously state that the variables of motivation, work environment and work discipline together have a positive and significant effect on employee performance.*

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

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada 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 Universitas Putera Batam.

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

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Dr. Hendri Herman, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora di Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam.
4. Ibu Hikmah, S.E., M.Si, selaku pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan pengetahuan kepada penulis selama kuliah di Universitas Putera Batam.
6. Kedua orang tua dan semua saudara-saudara penulis yang selalu memberikan nasihat dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Kepada Martinus Andreas Sinulingga selaku pacar dan seluruh teman-teman yang namanya tidak dapat disebut satu persatu yang telah membantu penulis baik saran maupun kritikan.
8. Para responden atas partisipasi dan dukungannya.
9. Dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

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

Batam, 27 Januari 2021



Eka Yuliana Sitorus



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	iii
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	6
1.3 Batasan Masalah .....	6
1.4 Rumusan Masalah .....	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teori.....	9
2.1.1 Motivasi .....	9
2.1.2 Hakikat Lingkungan Kerja.....	11
2.1.3 Disiplin Kerja.....	13
2.1.4 Kinerja Karyawan .....	17
2.2 Penelitian Terdahulu.....	19
2.3 Kerangka Pemikiran .....	22
2.3.1 Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	22
2.3.2 Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	22
2.3.3 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	22
2.4 Hipotesis Penelitian .....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Desain Penelitian .....	24
3.2 Operasional Variabel .....	24
3.2.1 Variabel Independen .....	24

3.2.2	Variabel Dependen.....	26
3.3	Populasi dan Sampel .....	28
3.3.1	Populasi.....	28
3.3.2	Sampel.....	29
3.4	Teknik dan Alat Pengumpulan Data .....	29
3.4.1	Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.4.2	Alat Pengumpulan Data .....	29
3.5	Metode Analisis Data .....	30
3.5.1	Analisis Deskriptif .....	30
3.5.2	Uji Kualitas data.....	32
3.5.3	Uji Asumsi Klasik.....	34
3.5.4	Uji Pengaruh .....	35
3.6	Lokasi dan Periode Penelitian .....	38
3.6.1	Lokasi Penelitian.....	38
3.6.2	Periode Penelitian.....	38
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Hasil Penelitian.....	39
4.1.1	Profil Responden.....	39
4.1.2	Analisis Deskriptif .....	42
4.1.3	Uji Kualitas Data.....	49
4.1.4	Uji Asumsi Klasik.....	54
4.1.5	Uji Pengaruh .....	58
4.1.6	Uji Hipotesis .....	60
4.2	Pembahasan .....	62
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1	Kesimpulan.....	64
5.2	Saran .....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		
<b>LAMPIRAN</b>		
Lampiran 1. Pendukung Penelitian		
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup		
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian		

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
<b>Gambar 2. 1</b> Kerangka Pemikiran .....	23
<b>Gambar 4. 1</b> <i>Histogram</i> .....	54
<b>Gambar 4. 2</b> <i>Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual</i> .....	55

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
<b>Tabel 1.1</b> Daftar Jumlah Karyawan.....	2
<b>Tabel 1.2</b> Rekapitulasi absensi karyawan.....	4
<b>Tabel 3.1</b> Definisi Operasional Variabel .....	27
<b>Tabel 3.2</b> Skala Likert .....	30
<b>Tabel 3.3</b> Rentang Skala.....	31
<b>Tabel 3.4</b> Jadwal penelitian .....	38
<b>Tabel 4.1</b> Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	39
<b>Tabel 4.2</b> Profil Responden Berdasarkan Usia.....	40
<b>Tabel 4.3</b> Profil Responden Berdasarkan Pendidikan .....	41
<b>Tabel 4.4</b> Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	41
<b>Tabel 4.5</b> Skor Indikator Variabel Motivasi.....	42
<b>Tabel 4.6</b> Skor Indikator Variabel Lingkungan Kerja.....	44
<b>Tabel 4.7</b> Skor Indikator Variabel Disiplin Kerja .....	46
<b>Tabel 4.8</b> Skor Indikator Variabel Kinerja Karyawan.....	48
<b>Tabel 4.9</b> Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi .....	49
<b>Tabel 4.10</b> Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	50
<b>Tabel 4.11</b> Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja .....	51
<b>Tabel 4.12</b> Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	51
<b>Tabel 4.13</b> Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi .....	52

## DAFTAR RUMUS

	<b>Halaman</b>
<b>Rumus 3.1</b> Rentang Skala .....	<b>31</b>
<b>Rumus 3.2</b> Koefisien Korelasi .....	<b>32</b>
<b>Rumus 3.3</b> Uji Reliabilitas .....	<b>33</b>
<b>Rumus 3.4</b> <i>Spearman Brown</i> .....	<b>34</b>
<b>Rumus 3.5</b> Regresi Liner Berganda .....	<b>35</b>



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perusahaan di minta agar bersaing serta mendapatkan keuntungan yang besar di era globalisasi sebagaimana yang terjadi saat ini. Manajemen SDM yang optimal merupakan peran penting untuk menggapai tujuan dan kejayaan suatu perusahaan. Dalam hal ini, sumber daya manusia memerlukan adanya proses dari individu untuk mampu meningkatkan kemampuan intelektual dalam menghadapi beban yang cukup berat.

Industri bukan saja menginginkan pegawai yang berpengalaman tapi juga penting bagi masing-masing individu memiliki keinginan atau kemauan untuk bersemangat dan rajin dalam bekerja. Motivasi yang ada pada diri seorang karyawan mampu meningkatkan kinerjanya pada suatu perusahaan. Apabila seseorang tidak memiliki motivasi yang tertanam dalamdirinya maka dia tidak dapat melaksanakan suatu hal dengan maksimum (Anggraeni, 2019). Agar dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja, pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu (Endayani Safitri, 2020)

Kebebasan para pegawai juga tanggung jawab bagi industri dalam membantu peran serta pegawainya dalam meningkatkan kapasitas karyawan serta untuk menggapai maksud yang akan dicapai yaitu kondisi lingkungan kerja yang nyaman (Wijaya Hendry, 2017).

Selanjutnya, perihal penting dapat dilaksanakan suatu perusahaan yaitu mendisiplinkan karyawan dalam bekerja (Lumbantoruan, 2019). Disiplin dalam

bekerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, karena bila karyawan disiplin saat menggunakan waktu dalam bekerja dapat memperoleh hasil yang baik untuk industri dan targer organisasi bisa lebih mudah dicapai.

Perusahaan dalam menggapai sasaran organisasi karyawannya di minta agar mengembangkan..kinerja yang dimiliki.Kinerja yaitu prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya (Falilah & Wahyono, 2019). Kapasitas dapat dilihat jika orang ataupun grup itu memiliki standar kesuksesan yang sudah ditentukan dari awal. (Syaifuddin, 2017). Kinerja karyawan akan lebih baik ketika perusahaan memberi dukungan secara optimal kepada karyawan. Sejumlah aspek yang berpengaruh pada Kinerja Karyawan ialah motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

PT Asiatech Manufacturing Indonesia yaitu perusahaan yang bergerak dibidang produksi label, lembar intruksi, buku manual, kotak kemasan dan produk percetakan terkait. PT Asiatech Manufacturing Indonesia merupakan satu diantara beberapa perusahaan label terbesar di Batam yang didirikan pada tahun 2001. Perusahaan ini terletak di Kawasan Batamindo, Jl. Kenanga lot 289, Muka kuning, Kecamatan Nongsa, Kota Batam, Kepulauan Riau. Perusahaan ini memiliki 107 karyawan yang terbagi dalam 8 departemen.

**Tabel 1.1** Daftar Jumlah Karyawan

<b>NO</b>	<b>JABATAN</b>	<b>JUMLAH</b>
1	<i>Hrd</i>	1
2	<i>Account Payable</i>	1
3	<i>Account Receivable</i>	2
4	<i>Costing</i>	2
5	<i>Drafter</i>	1
6	<i>Order Taking</i>	2

7	<i>Supervisor</i>	3
8	<i>Purchasing</i>	2
9	<i>Account Cleark</i>	2
10	<i>Qa Engineer</i>	1
11	<i>Label Planner</i>	3
12	<i>Asst Qa Engineer</i>	2
13	<i>Operator</i>	85
Total		107

**Sumber :** HRD Asiatech Manufacturing Indones Profil perusahaan,2020.

Banyaknya kendala yang dihadapi karyawan pada saat melakukan operasional membuat karyawan kurang bersemangat dalam bekerja, ditambah dengan sikap atasan yang selalu menuntun *output*. Kurangnya perhatian atasan pada bawahan sangat mempengaruhi motivasi karyawan pada saat bekerja. Hal ini perlu diperhatikan oleh PT Asiatech Manufactur Indonesia guna untuk meningkatkan motivasi karyawan dan akan meningkatkan keberhasilan perusahaan tersebut.

Dari hasil penelitian terdapat permasalahan dalam lingkungan kerja karyawan, yaitu suhu udara dan tata ruangan kerja pada perusahaan yang tidak memadai dan akan berdampak pada kinerja karyawan. Suhu udara di beberapa ruangan tidak sama dengan ruangan lain dikarenakan kurangnya fasilitas yang disediakan perusahaan. Pembagian ruangan kerja per *station* yang tidak tertata juga membuat karyawan merasa tidak nyaman pada saat melakukan proses produksi.

Sebuah perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan salah satunya yaitu memperhatikan kedisiplinan karyawan. Permasalah yang terjadi pada PT Asiatech Manufacturing Indonesia yaitu penerapan disiplin kerja yang kurang. Itu

bisa ditunjukkan melalui ditemukannya pegawai yang masih datang terlambat saat bekerja serta masih adanya karyawan yang meninggalkan ruangan kerja sebelum waktu operasional berakhir. Berikut data absensi karyawan PT Asiatech Manufacturing Indonesia :

**Tabel 1. 2** Rekapitulasi absensi karyawan PT Asiatech Manufacturing Indonesia periode September 2019- Agustus 2020

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Hari Kerja</b>	<b>Izin</b>	<b>Sakit</b>	<b>Terlambat</b>
September	130	25	15	10	825
Oktober	130	26	10	8	910
November	127	26	13	10	783
Desember	135	23	20	15	997
Januari	135	26	17	11	1005
Februari	110	25	15	7	876
Maret	110	24	10	9	850
April	103	25	11	8	903
Mei	103	20	20	13	1010
Juni	103	26	10	11	881
Juli	100	26	9	10	729
Agustus	107	24	12	6	880

**Sumber :** HRD PT Asiatech Manufacturing Indonesia,2020.

Sesuai dengan tabel diatas, menyatakan masih kurangnya kesadaran diri dari karyawan terhadap disiplin kerja seperti karyawan yang tidak hadir karena Izin, sakit, ataupun terlambat. Dilihat dari bulan September jumlah karyawan yang terlambat mencapai 825 karyawan, perihal itu masih banyak karyawan yang kurang disiplin terhadap jam masuk kerja, pada bulan Oktober jumlah karyawan yang terlambat semakin bertambah menjadi 910 karyawan, pada bulan November jumlah karyawan yang terlambat menurun 783 karyawan karena *leader per station*

mengingatkan para operator dan teknisinya untuk lebih menaati peraturan perusahaan, pada bulan Desember angka keterlambatan karyawan kembali naik menjadi 997 karyawan, pada bulan Januari keterlambatan karyawan naik menjadi 1005 dengan banyaknya alasan yang diberikan karyawan pada masing-masing *leader* mereka, pada bulan Februari dan Maret angka keterlambatan karyawan berturut-turut menurun menjadi 876 dan 850 karyawan yang terlambat, pada bulan April dan Mei keterlambatan karyawan kembali naik 903 & 1010, dan pada bulan Juni turun menjadi 881 karyawan yang terlambat dalam satu bulan tersebut, pada bulan Juli adalah angka keterlambatan terendah dalam 1 tahun yaitu 729 karyawan yang terlambat dalam hal ini peran perusahaan harus selalu memperhatikan tingkat kedisiplinan karyawan sehingga tingkat keterlambatan karyawan selalu turun, pada bulan Agustus angka keterlambatan karyawan meningkat menjadi 880 dikarenakan para atasan memperingati karyawan untuk menaati peraturan. Dilihat dari angka keterlambatan yang naik turun dan tidak stabil hal ini disebabkan oleh kurangnya penegasan yang diberikan atasan pada bawahan yang membuat mereka sepele dengan peraturan perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya sehingga dapat memengaruhi kapasitas pegawai.

Berdasarkan permasalahan yang muncul seperti diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan tema **"Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asiatech Manufacturing Indonesia"**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai pemaparan yang sudah dijelaskan sebelumnya, peneliti telah mengidentifikasi permasalahannya, yaitu:

1. Karyawan kurang memiliki motivasi karena kurangnya perhatian atasan kepada bawahan
2. Suhu udara pada ruangan kerja karyawan kurang mendukung untuk bekerja secara maksimal
3. Masih kurangnya pembagian ruangan kerja yang membuat karyawan merasa kurang nyaman
4. Masih kurang tersedianya fasilitas untuk karyawan dalam bekerja
5. Adanya karyawan yang datang terlambat dan karyawan yang meninggalkan ruangan kerja sebelum waktu operasional berakhir

## 1.3 Batasan Masalah

Penulis membuat penelitian ini untuk tujuan kajian ruang lingkup yang *ekstensif* serta penulis hanya fokus pada objek yang sudah dipilih, maka penulis membatasi permasalahan pada studi ini, yaitu:

1. Responden pada studi ini ialah pegawai PT Asiatech Manufacturing Indonesia dengan total 107 pegawai.
2. Periode September 2019- Agustus 2020

## 1.4 Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah pada studi ini ialah seperti di bawah :

1. Apakah motivasi memiliki pengaruh pada kinerja karyawan di PT.Asiatech Manufacturing Indonesia ?

2. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan di PT.Asiatech Manufacturing Indonesia ?
3. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan di PT.Asiatech Manufacturing Indonesia ?
4. Apakah motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di PT.Asiatech Manufacturing Indonesia?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini ialah :

1. Agar bisa memahami motivasi pada kinerja karyawan di PT Asiatech Manufacturing Indonesia
2. Agar bisa memahami lingkungan kerja pada kinerja karyawan di PT Asiatech Manufacturing Indonesia
3. Agar bisa memahami disiplin kerja pada kinerja karyawan di PT Asiatech Manufacturing Indonesia
4. Agar bisa memahami motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja pada kinerja karyawan di PT Asiatech Manufacturing Indonesia

### **1.6 Manfaat penelitian**

1. Manfaat teoritis :

Penelitian ini dimaksudkan agar bisa memberikan beberapa manfaat di antaranya ialah seperti berikut :

- a. Sebagai pedoman agar bisa memahami seperti apa kapasitas pegawai pada perusahaan, dan juga dijadikan pedoman dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kapasitas pegawai.

b. Bisa menjadi rekomendasi untuk penelitian berikutnya yang berkaitan dengan kapasitas pegawai.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini dimaksudkan agar bisa memberikan manfaat seperti :

a. Bagi penulis

Capaian dari studi ini peneliti berharap agar bisa meningkatkan wawasan juga pemahaman dalam mempelajari teori-teori yang di peroleh dari perkuliahan.

b. Bagi Universitas Putera Batam

Capaian studi ini diinginkan agar bisa dijadikan materi analisis disiplin kejuruan juga meningkatkan literatur di bidang ilmu pengetahuan yang berkaitan pada sumber daya manusia utamanya motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari observasi ini bisa dijadikan sebagai pedoman untuk peneliti berikutnya yang akan melakukan penelitian serupa yang mengangkat tema mengenai motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kapasitas pegawai.

d. Bagi objek penelitian

Cakupan studi ini diharap berguna sebagai pedoman untuk melaksanakan kegiatan motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja yang sesuai dengan kebutuhan agar bisa meningkatkan kualitas pada kinerja karyawan perusahaan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Motivasi**

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

Sesuai dengan pernyataan (Ni Made Mariani, Lina Mahardiana, 2018) Motivasi ialah kekuasaan yang terdapat pada pribadi individu merupakan kekuatan yang ada pada diri seseorang yang mampu memandu perilaku dalam melaksanakan atau menjalankan aktivitas sesuai tujuan yang akan dicapai.

Menurut (Leonardo & Tampubolon, 2020 ) Motivasi adalah kemauan yang dapat dalam diri individu untuk mengambil tindakan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (Falilah & Wahyono, 2019) Motivasi adalah penggerak atau dorongan pada diri manusia yang membidik dan mengorganisasikan perilaku untuk menggapai sasaran organisasi.

Dari uraian diatas bisa disimpulkan motivasi adalah suatu motif dari diri seseorang dalam melakukan perbuatan atau tingkah laku untuk menggapai sasaran yang dalam suatu organisasi.

###### **2.1.1.2. Jenis- Jenis Motivasi**

(Ardana, Mujiati, & Utama, 2012 : 193-194) memyatakan jika motivasi terbagi atas diantaranya ialah :

1. Material *incentive* : dorongan yang bisa dihargai dengan uang
2. Semi material *incentive*

3. Non material *incentive* : yang tidak bisa dihargai dengan uang misalnya:
  - a. Penugasan yang sesuai
  - b. Bimbingan yang terstruktur
  - c. Promosi yang adil
  - d. Karier yang terlindungi
  - e. Partisipasi dari perwakilan pegawai untuk penentuan ketetapan.
  - f. Suasana pekerjaan menggembirakan
  - g. Penyampaian berita mengenai perusahaan
  - h. Akomodasi wisata
  - i. Tunjangan kesehatan
  - j. Perumahan
  - k. Dan hal lainnya.

#### **2.1.1.3.Faktor-faktor Motivasi**

Menurut Sutrisno (2017) dalam (Falilah & Wahyono, 2019) motivasi dapat di pengaruhi 2 aspek antara lain :

1. faktor intern (kemauan agar bisa bernapas, kemauan agar bisa mempunyai suatu hal, kemauan untuk mendapatkan apresiasi dan penghormatan, keinginan akan berkuasan).
2. faktor ekstern (suasana area kerja, imbalan yang layak, supervisi yang bagua, diberikan tanggungan karier, kedudukan juga kewajiban, serta kebijakan yang luwes).

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

Pendapat teori Maslow dalam (Sari & Realize, 2017) ada 5 indikator motivasi, yaitu sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologi, yaitu kebutuhan yang paling mendasar atau level yang terendah.
2. Kebutuhan akan rasa aman yaitu kepentingan tentang dilindunginya dari risiko yang membahayakan.
3. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan agar saling berinteraksi, berafiliasi, serta diterima oleh kelompok.
4. Kebutuhan harga diri, ialah kepentingan tentang menganggap jika dia berguna juga dihormati orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kepentingan supaya meningkatkan diri juga menjelma sebagai orang yang seperti cita-citanya.

#### **2.1.2 Hakikat Lingkungan Kerja**

##### **2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Pendapat (Fachreza, Musnadi, & Masjid, 2018) Lingkungan kerja adalah prestasi karyawan yang dipengaruhi beberapa faktor yang ada diluar diri manusia baik itu secara fisik maupun secara nonfisik pada suatu organisasi. Karyawan dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh area kerja yang bagus, aman, juga sesuai kriteria kepantasan. (Silalahi & Sitorus, 2018).

Menurut (Wijaya Hendry, 2017) Lingkungan Kerja adalah terpengaruhnya diri seseorang oleh segala sesuatu yang berada disekitarnya dalam melaksanakan

dan menyiapkan tugas yang diberikan, sehingga lebih diarahkan pada bagaimana karyawan dapat merasakan nyaman dan puas dalam ruang kerjanya.

Dari pengertian tersebut disimpulkan mengenai lingkungan kerja adalah factor yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan, dimana karyawan akan mengerjakan atau melakukan profesinya pada suatu tempat.

#### **2.1.2.2. Jenis-jenis Lingkungan kerja**

Pendapat Sedarmayanti (2011: 2) dalam (Suhardi, 2019) ada 2 jenis lingkungan kerja, antara lain :

1. Lingkungan kerja fisik, ialah sebuah kondisi berupa materi yang ada di seputat lokasi kerja yang bisa berpengaruh bagi pegawai mau itu secara langsung ataupun tidak.
2. Lingkungan kerja non fisik, ialah seluruh kondisi yang ada yang berhubungan pada korelasi kerja, mau itu korelasi bersama pimpinan, korelasi bersama teman kerja, atau bersama anak buah.

#### **2.1.2.3. Indikator Lingkungan Kerja**

Berikut ini adalah indikator lingkungan kerja pendapat (Beno & Irawan, 2019) :

1. Pencerahan
2. Cuaca
3. Bunyi gaduh
4. Keamanan
5. Kebersihan
6. Struktur kerja

7. Beban kerja
8. Kepedulian juga dorongan atasan
9. Kolaborasi antar komunitas
10. Kemudahan komunikasi

### **2.1.3 Disiplin Kerja**

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

Pendapat (Widia & Rusdianti, 2018) Disiplin kerja merupakan pelaksanaan program kerja yang digunakan untuk pencapaian sasaran yang sudah ditetapkan dengan cara mematuhi norma-norma dan aturan yang berlaku pada perusahaan tersebut

(Burhannudin, Zainul, & Harlie, 2019) menyatakan disiplin kerja merupakan tanggung jawab yang relatif agar bisa diaplikasikan oleh pegawai pada sebuah di suatu institusi dengan menyimak peraturan yang ada dan keinginan mereka bisa bertugas dengan bertanggung jawab, jadi target institusi akan lebih gampang tergapai.

Menurut (Endayani Safitri, 2020) Disiplin kerja ialah kepatuhan seorang pegawai pada kebijakan yang sudah ditetapkan pada suatu instansi dalam wujud perilaku dan perbuatan pada pencapaian tujuan.

Dari pernyataan tersebut bisa disimpulkan, disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta tidak menghindar untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

### **2.1.3.2. Jenis-jenis Disiplin Kerja**

Pendapat Mangkunegara (2001) yang di kutip dalam (Sinambela, 2017 : 336-337) ada 2 macam wujud disiplin kerja, antara lain :

1. Disiplin *Preventif*

Disiplin *Preventif* ialah sebuah usaha dalam mendorong pekerja agar mengikuti juga patuh pada kaidah serta peraturan kerja yang ditentukan oleh institusi.

2. Disiplin *Korektif*

Disiplin *Korektif* ialah sebuah usaha mendorong pekerja untuk menggabungkan sebuah kebijakan juga memandunya supaya tetap patuh pada sejumlah aturan berdasarkan kaidah yang sudah ditentukan oleh institusi.

### **2.1.3.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Faktor-faktor yang berpengaruh pada disiplin kerja pendapat Hamali (2016) dalam (Jepry & Mardika, 2020) adalah sebagai berikut :

1. Tinggi rendahnya imbalan yang diberikan
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

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

Pendapat (Hasibuan, 2018) kedisiplinan karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak indikator, diantaranya ialah:

1. Tujuan dan kemampuan

Target yang mau dicapai haruslah jelas juga dialokasikan menurut konseptual juga keahlian karyawan merasa tertantang dengan hal itu. Artinya tujuan organisasi yang diberikan pada pegawai mesti relevan dengan keahlian pegawai tersebut.

2. Teladan pimpinan

Atasan diibaratkan figur bagi pegawainya. Pemimpin perlu menunjukkan teladan yang bagus dalam bidang kedisiplinan serta perkataannya sesuai dengan perbuatannya. Kedisiplinan pegawai pasti bagus apabila keteladanan pemimpinnya pun bagus, dan sebaliknya

3. Balas jasa

Kecintaan dan kepuasan karyawan terhadap perusahaan ditempatnya bekerja tergantung pada balas jasa yang diberikan perusahaan pada karyawannya.

4. Keadilan

Terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik tergantung pada kesamarataan yang dianggap sebagai kebijakan dalam memberikan imbalan ataupun ganjaran. Manajer yang bijak dalam memandu senantiasa berlaku jujur kepada seluruh pegawainya. Kesamarataan perlu

diaplikasikan dengan benar dalam sebuah industri agar kedisiplinan pegawainya juga bagus.

5. Waskat

Maksudnya pimpinan mesti rajin juga terlibat langsung dalam menjaga tindakan, moralitas, tingkah laku semangat kerja, juga hasil kerja pegawainya. Waskat efisien membangun kedisiplinan juga moralitas kerja pegawai. Karyawan merasakan dirinya memperoleh atensi, bimbingan, juga pemantauan oleh pemimpinnya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman perlu ditentukan sesuai dengan evaluasi yang wajar juga jelas agar bisa disampaikan pada seluruh pegawai. yang masuk akal dan jelas untuk diinformasikan kepada semua karyawan. Bagus atau tidaknya kepatuhan pegawai itu disebabkan oleh dengan berat/ringannya sanksi yang diterapkan.

7. Ketegasan

Seorang pemimpin harus bisa bertindak tegas jika menemui pegawai yang tak patuh dan memberikan ganjaran yang sudah di tetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Terbentuknya hubungan kemanusiaan yang cocok bisa membuat area juga situasi kerja yang damai. Hal tersebut bisa mendorong kepatuhan yang bagus untuk bagi industri. Jadi terbentuknya kepatuhan pegawai ialah jika korelasi kemanusiaan terangkai dengan benar.

## **2.1.4 Kinerja Karyawan**

### **2.1.4.1. Pengertian Kinerja**

Instansi didirikan dengan tujuan tertentu yang mau dan harus dicapai. Kinerja karyawan merupakan kegiatan yang dilakukan dalam suatu organisasi. Hasil kerja pegawai yang didapat lewat penuntasan pekerjaan yang dibebankan setara dengan kekuasaan juga tanggung jawab mereka masing-masing disebut dengan kinerja karyawan (Burhannudin, Zainul, & Harlie, 2019).

Menurut (Falilah & Wahyono, 2019) Kapasitas ialah hasil ataupun derajat kesuksesan kerja individu pada saat melaksanakan tugasnya berdasarkan sasaran yang sudah disepakati sebelumnya pada periode tertentu. Menurut (Syarifuddin, 2017) Kinerja adalah perkiraan tentang tercapainya suatu aktivitas dalam merealisasikan visi dan misi instansi yang tertuang pada rencana strategis instansi tersebut.

Berdasarkan pengertian diatas, bisa diambil kesimpulan aktivitas karyawan dalam mencapai sasaran dan tujuan dalam pekerjaannya berdasarkan dengan kebijakan perusahaan yang resmi disebut kinerja karyawan.

### **2.1.4.2. Kriteria Kinerja**

Terdapat 3 jenis kriteria kinerja menurut (Bangun, 2012 : 235) antara lain :

1. Kriteria berdasarkan sifat

Kriteria jenis ini berfokus pada seperti apa pembawaan masing-masing pegawai dalam mengenali juga menjalankan sebuah kegiatan yang berkaitan dengan ketaatan, pemahaman dan kemampuan karyawan.

2. Kriteria berdasarkan perilaku

Jenis tersebut cenderung pada seperti apa seorang karyawan menjalankan atau melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

3. Kriteria berdasarkan hasil

Kapasitas pegawai dinilai sesuai pekerjaannya. Kriteria ini berfokus pada pencapaian hasil pekerjaan karyawan suatu perusahaan.

#### **2.1.4.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kapasitas pegawai dipengaruhi banyak factor pendapat Tika (2006) dalam (Burhannudin, Zainul, & Harlie, 2019) ada 2 factor yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- a. Faktor intern yang terbagi dari kepandaian, kecakapan, kemantapan perasaan, dorongan, pemahaman tugas, situasi keluarga, ecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, keadaan materi, juga keunikan komunitas kerja.
- b. Faktor ekstern yang terbagi dari kebijakan kepegawaian, kemauan konsumen, lawan, nilai-nilai sosial, perseroan pegawai, situasi perniagaan, peralihan tempat kerja, juga situasi pemasaran.

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

Kapasitas pegawai dilihat dengan indicator berdasarkan pada pendapat Mangkunegara (2014) dalam (Burhannudin et al., 2019) yang menunjukkan indeks kapasitas pegawai terbagi dari:

1. Kualitas kerja, yaitu suatu hasil yang diukur dari pemikiran karyawan terhadap kinerjanya.

2. Kuantitas kerja, merupakan banyaknya *output* yang dihasilkan dalam bentuk unit.
3. Ketepatan waktu, merupakan penyelesaian aktivitas diawal waktu yang ditetapkan sebelumnya.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Studi sebelumnya dijadikan sebagai pedoman peneliti untuk melaksanakan studi hingga peneliti bisa memperbanyak teori yang dipakai untuk mengamati studi yang dilaksanakan.

Studi sebelumnya yang dilaksanakan (Endayani Safitri, 2020) yang bertema “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil”, hasil penelitiannya menyatakan Motivasi memiliki dampak tak signifikan pada kapasitas PNS. Kepatuhan kerja memiliki dampak signifikan pada kapasitas PNS. Motivasi juga disiplin kerja memiliki dampak signifikan pada kapasitas PNS.

Studi yang dilaksanakan oleh (Lumbantoruan, 2019) yang bertema “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan Pada Produktivitas Pegawai Pada PT. Cahaya Surya Indah Busana Medan”. Hasil dari penelitian ini adalah Variabel dorongan juga kepatuhan kerja yang serentak juga sebagian memiliki pengaruh positif juga signifikan pada produktivitas kerja pegawai PT. Cahaya Surya Indah Busana Medan.

Riset yang dilaksanakan (Sari & Realize, 2017) yang bertema “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nissin Kogyo Batam”. Berdasarkan hasil studi, kebiasaan institusi juga dorongan dengan serentak memiliki pengaruh positif juga signifikan pada kapasitas pegawai.

Studi yang dilaksanakan (Ni Made Mariani, Lina Mahardiana, 2018) yang bertema “Pengaruh Individual Capability dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu”. Hasil penelitiannya adalah variabel Individual Capability, dan motivasi berpengaruh signifikan pada kapasitas pegawai PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu.

Studi dilakukan oleh (Arda, 2017) yang bertema “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan”. Dari hasil studi menyatakan jika variabel kesenangan kerja juga kepatuhan kerja secara bersamaan memiliki pengaruh positif pada kapasitas pegawai Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Jepry & Mardika, 2020) dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pana Lantas Sindo Ekspres”. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel kepatuhan juga dorongan memiliki pengaruh pada kapasitas pegawai di PT Pana Lantas Sindo Ekspres.

Studi sebelumnya yang dilaksanakan (Leonardo & Tampubolon, 2020) dengan judul Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Karyawan (Studi Kasus Pada PT Duta Logistik Asia). Berdasarkan hasil penelitian Gambaran tugas, dorongan kerja juga kepatuhan kerja berpengaruh pada capaian pegawai PT. Duta Logistik Asia.

Studi sebelumnya yang dilaksanakan oleh (Burhannudin et al., 2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam

Banjarmasin”. Sesuai studi yang sudah dilaksanakan, kepatuhan kerja, area kerja, juga kontrak institusi memiliki pengaruh secara signifikan pada kapasitas pegawai di RSIB yang dapat dibuktikan dari hasil signifikan.

Studi terdahulu ini yang dilakukan (Wijaya Hendry, 2017) yang bertema “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin”. Sesuai hasil analisis yang sudah dilaksanakan, area kerja memiliki pengaruh pada kapasitas pegawai Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin

Terakhir studi sebelumnya oleh (Suhardi, 2019) yang bertema “Pengaruh Dorongan Kerja, Rival, Area kerja juga Imbalan terhadap Kapasitas pegawai PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Selaku Variabel *Intervening* Pengaruh Dorongan Kerja, Rival, Area Kerja juga Imbalan Terhadap Kapasitas Pegawai PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Selaku Variabel *Intervening*”. Berdasarkan hasil studi Dorongan kerja, Rival, Area Kerja, juga Imbalan memiliki pengaruh signifikan pada kapasitas pegawai di PT Asuransi Jiwa di Kota Batam. Dorongan kerja, Rival, juga Area kerja memiliki pengaruh signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai asuransi jiwa di Kota Batam, Kompensasi memiliki pengaruh tidak signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai asuransi jiwa di Kota Batam.

## **2.3 Kerangka Pemikiran**

### **2.3.1 Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

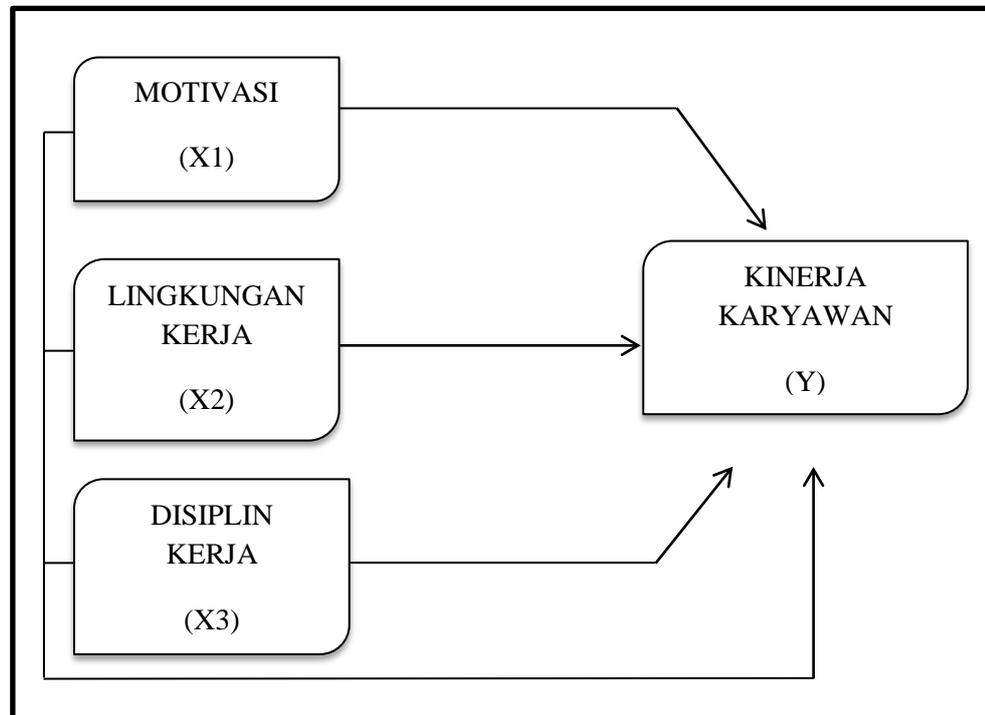
Motivasi ialah sebuah keinginan dari dalam atau luar pribadi individu agar melaksanakan sebuah tindakan dalam menggapai target yang ada pada suatu organisasi pada perusahaan. (Jepry & Mardika, 2020) Motivasi berpengaruh pada kapasitas pegawai di PT Pana Lantas Sindo Ekspres, artinya ketika variabel motivasi memiliki nilai yang tinggi maka nilai dari variabel kinerja karyawan juga akan ikut meninggi.

### **2.3.2 Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja adalah sebuah lokasi dimana karyawan mengerjakan atau melaksanakan pekerjaannya dan bagian aspek yang bisa berpengaruh pada kapasitas pegawai. Pendapat (Burhannudin et al., 2019) Area kerja memengaruhi secara sebagian pada kapasitas pegawai di RSIB. Jika suasana area kerja bagus, pegawai bisa menjalankan tugas dengan optimal, kondusif, damai dan tentram.

### **2.3.3 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja ialah tindakan seorang pegawai untuk menghadapi dan menyikapi kebijakan yang ada dalam suatu institusi atau perusahaan. (Beno & Irawan, 2019) kepatuhan kerja memiliki pengaruh positif juga signifikan pada kapasitas pekerja PT. Penindo II Teluk Bayur Padang, artinya jika kepatuhan kerja yang tinggi, itu bisa menambah kapasitas pekerja.

**Gambar 2. 1** Kerangka Pemikiran

#### 2.4 Hipotesis Penelitian

- H1 : Motivasi memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Asiatech Manufacturing Indonesia
- H2 : Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Asiatech Manufacturing Indonesia
- H3 : Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Asiatech Manufacturing Indonesia
- H4 : Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asiatech Manufacturing Indonesia



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Desain studi yang dipakai peneliti untuk meneliti ialah desain studi kausalitas. (Sanusi, 2011 : 14) menyatakan jika desain studi kausalitas ialah desain studi yang dibuat agar bisa desain penelitian yang disusun untuk menyelediki peluang kemungkinan munculnya korelasi sebab-akibat antarvariabel. Dimana peneliti akan menjelaskan tentang pengaruh dorongan, area kerja, juga kepatuhan kerja pada kapasitas pegawai di PT Asiatech Manufacturing Indonesia.

Model studi yang dipakai ialah model kuantitatif. Model studi kuantitatif ialah model studi yang dipakai untuk mengkaji populasi maupun sampel tertentu, penghimpunan data memakai instrument observasi, studi data berupa angka/perangkaan dengan maksud agar bisa membuktikan hipotesis yang sudah ditentukan (Sugiyono, 2014 : 8).

#### **3.2 Operasional Variabel**

##### **3.2.1 Variabel *Independen***

Variabel *Independen* adalah variabel yang biasa dikenal dengan variabel bebas, yaitu variabel yang memengaruhi ataupun sebagai penyebab berubahnya atau munculnya variabel dependen atau terikat ((Sugiyono, 2014 : 39). Pada studi ini, yang menjadi variabel *independen* ialah motivasi(X1), lingkungan kerja(X2), juga disiplin kerja(X3).

### **3.2.1.1. Motivasi (X1)**

Motivasi adalah kemauan yang ditemui dalam individu yang merangsang tindakan agar mengambil perbuatan di koridor pendidikan (Leonardo & Tampubolon, 2020). Indikator motivasi (Sari & Realize, 2017) antara lain yaitu :

1. Kebutuhan fisiologi
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan harga diri
5. Kebutuhan aktualisasi diri

### **3.2.1.2.Lingkungan kerja (X2)**

Area Kerja ialah terpengaruhnya diri seseorang oleh semua yang ada disekitarnya ketika melaksanakan juga menyiapkan tugas yang diberikan, sehingga lebih diarahkan pada bagaimana karyawan dapat merasakan nyaman dan puas dalam ruang kerjanya (Wijaya Hendry, 2017). (Beno & Irawan, 2019) menyatakan indicator lingkungan kerja antara lain, yaitu :

1. Penerangan
2. Udara
3. Suara bising
4. Keamanan
5. Kebersihan
6. Struktur kerja
7. Tanggung jawab kerja
8. Perhatian dan dukungan pemimpin

9. Kerja sama antar kelompok
10. Kelancaran komunikasi

### **3.2.1.3. Disiplin Kerja (X3)**

Kepatuhan kerja ialah melaksanakan program kerja yang dipakai guna pencapaian sasaran yang sudah ditetapkan dengan cara mematuhi norma-norma dan aturan yang berlaku pada perusahaan tersebut (Widia & Rusdianti, 2018).

Indikator disiplin kerja (Hasibuan, 2018) antara lain yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

### **3.2.2 Variabel *Dependen***

*Dependent variable* ialah variabel yang menjadi pengaruh ataupun akibat, sebab terdapatnya *independent variable* . Variabel terikat atau *dependen* pada studi ini antara lain ialah :

#### **3.2.2.1. Kinerja Karyawan (Y)**

Kapasitas adalah perkiraan tentang tercapainya suatu aktivitas dalam merealisasikan visi dan misi instansi yang tertuang pada rencana strategis instansi

tersebut (Syaifuddin, 2017). Indikator kinerja karyawan (Burhannudin et al., 2019) diantaranya ialah:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu

**Tabel 3.1** Definisi Operasional Variabel

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Motivasi (X1)	Motivasi adalah keinginan yang ditemui dalam individu yang merangsang tindakan untuk mengambil tindakan di koridor pendidikan. (Leonardo & Tampubolon, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan fisiologi</li> <li>2. Kebutuhan rasa aman</li> <li>3. Kebutuhan sosial</li> <li>4. Kebutuhan harga diri</li> <li>5. Kebutuhan aktualisasi diri</li> </ol>	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, sehingga lebih diarahkan kepada bagaimana karyawan dapat merasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruangan kerjanya. (Wijaya Hendry, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan</li> <li>2. Udara</li> <li>3. Suara bising</li> <li>4. Keamanan</li> <li>5. Kebersihan</li> <li>6. Struktur kerja</li> <li>7. Tanggung jawab kerja</li> <li>8. Perhatian dan dukungan pemimpin</li> <li>9. Kerja sama antar kelompok</li> <li>10. Kelancaran komunikasi</li> </ol>	Likert
Disiplin Kerja (X3)	Disiplin kerja merupakan pelaksanaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan dan kemampuan</li> <li>2. Teladan</li> </ol>	Likert

	program-program kerja untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan dengan cara menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku (Widia & Rusdianti, 2018).	<p>pimpinan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Balas jasa</li> <li>4. Keadilan</li> <li>5. Waskat</li> <li>6. Sanksi hukuman</li> <li>7. Ketegasan</li> <li>8. Hubungan kemanusiaan</li> </ol>	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi (Syaifuddin, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Kuantitas kerja</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> </ol>	Likert

**Sumber** : (Sari & Realize, 2017), (Beno & Irawan, 2019), (Hasibuan, 2018), (Burhannudin et al., 2019)

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Pendapat (Sugiyono, 2014 : 80) Populasi ialah daerah penyamartaan meliputi objek atau subjek yang memiliki bobot dan atas tertentu yang ditentukan peneliti agar bisa dipelajari juga disimpulkan.

Populasi pada studi ini adalah seluruh karyawan di PT. Asiatech Manufacturing Indonesia yang sebanyak 107 karyawan.

### **3.3.2 Sampel**

Pendapat (Sugiyono, 2014 : 81) Sampel ialah komponen dari total populasi. Untuk menentukan sampel, peneliti membutuhkan teknik pengambilan sampel. Metode pemilihan sampel (*sampling*) ialah model peneliti untuk memilih sampel atau perumpaan yang cocok atas ketersediaan populasi. *Sampling* jenuh merupakan metode yang dipakai dalam studi ini, karena peneliti akan melakukan pengambilan sampel kepada seluruh karyawan PT Asiatech Manufacturing Indonesia yang berjumlah 107 karyawan. Pendapat (Sugiyono, 2014 : 85) *sampling* jenuh ialah metode pemilihan sampel jika seluruh komponen populasi dijadikan sampel.

## **3.4 Teknik dan Alat Pengumpulan Data**

### **3.4.1 Teknik Pengumpulan Data**

Metode penghimpunan data dapat dilaksanakan dengan cara yaitu survey, observasi serta cara dokumentasi. Alat ukur dalam suatu penelitian disebut dengan instrument penelitian(Sugiyono, 2014 : 102). Studi ini menggunakan instrument penelitian seperti angket atau kuesioner, dengan tujuan membantu peneliti untuk mendapatkan dan mengumpulkan informasi yang terkait dengan jawaban atau respon dari karyawan yang ada pada PT Asiatech Manufacturing Indonesia.

### **3.4.2 Alat Pengumpulan Data**

Media yang dipakai untuk menghimpun data pada studi ini yaitu dengan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan jawaban dari para responden. Kuesioner bisa dibagikan pada responden lewat sejumlah metode antara lain ialah bisa diberikan langsung dan juga dapat diantar melalui email ataupun google

form. Skor penilaian untuk mengukur jawaban dari responden bisa dilaksanakan dengan memakai skala likert. Skala likert dapat dipakai agar bisa menilai tindakan, pandangan, pemahaman, individu maupun beberapa orang. untuk (Sugiyono, 2014 : 93). Di bawah ini ialah penjelasan dari skala likert :

**Tabel 3.2** Skala Likert

<b>Pernyataan</b>	<b>Kode</b>	<b>Skor</b>
Sangat setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-ragu	RG	3
Tidak setuju	TS	2
Sangat tidak setuju	ST	1

**Sumber :** (Sugiyono, 2014)

### 3.5 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang dipakai pada penelitian ini yaitu metode studi kuantitatif yang artinya peneliti menganalisis data berdasarkan hasil perhitungan perangkaan melalui sistem SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).

#### 3.5.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif yaitu perangkaan yang dipakai guna menganalisa data melalui penggambaran data yang sudah terhimpun sesuai adanya lalu disimpulkan yang resmi bagi publik ataupun abstraksi (Sugiyono, 2014 : 147). Studi ini bisa dipakai jika peneliti sekadar mau menggambarkan data sampel, serta tidak mau menyimpulkan yang resmi bagi populasi dimana sampel dipilih. Yang merupakan bagian dari statistik deskriptif meliputi penyampai data lewat tabel, tabulasi, diagram lingkaran, pictogram, penjumlahan modus, median, mean (pengukuran tendnsi sentral), perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui

perhitungan rata-rata dan standar deviasi, dan perhitungan prosentase. Persamaan yang dipakai agar bisa menghitung rentang skala yaitu :

**Rumus 3.1 Rentang Skala**

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

Keterangan :

RS = Rentang Skala

n = keseluruhan sampel

m = total pilihan respon setiap item

Poin yang harus dilaksanakan lebih dulu guna menjumpai rentang skala ialah tentukan nilai terkecil serta terbersar. Sampel responden sebanyak 107 pegawai serta jumlah pilihan respon ialah 5 pilihan.

$$RS = \frac{107(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{107(4)}{5}$$

$$RS = 85,6$$

Berdasarkan perolehan perhitungan rentang skala tersebut hasil yang diperoleh yaitu :

**Tabel 3.3 Rentang Skala**

No	Pertanyaan	Skor Positif
1	107-192,6	Sangat Tidak Setuju
2	192,7-278,3	Tidak Setuju
3	278,4-364	Kurang Setuju
4	365-450,6	Setuju
5	450,7-536,2	Sangat Setuju

### 3.5.2 Uji Kualitas data

#### 3.5.2.1 Uji Validitas Data

Pengujian validitas ialah sebuah nilai yang memperlihatkan derajat kevalidan atau kesahan sebuah elemen. Apabila poin setiap bagian pertanyaan berhubungan dengan signifikan pada poin jumlah derajat alfa terkhusus (misalnya 1%) bisa dinyatakan jika media juru ukur valid, akan tetapi bila sebaliknya hubungan tak signifikan, media juru ukur tak valid serta media juru ukur tersebut tak harua dipakai dalam menilai atau memilih data (Sanusi, 2011 : 77). Sebuah pertanyaan dianggap valid jika poin  $r$  hitung yaitu poin *corrected item-total correlation*  $>$   $r$  tabel. Kuisisioner dianggap valid artinya kuisisioner itu betul-betul bisa menghitung apa yang perlu dihitung. Bagian-bagian instrumen dinilai valid jika koefisien hubungan ( $r$  hitung)  $>$   $r$  tabel/ $r$  kritis (0,30) pendapat (Sugiyono dan Wibowo, 2006) dalam (Winarsih, Bachri, & Yulianto, 2018). Persamaan yang dipakai agar bisa menghitung poin korelasi ialah korelasi *Pearson Product Moment* yang dinyatakan seperti di bawah:

#### Rumus 3.2 Koefisien Korelasi

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

Sumber : (Sanusi, 2011)

Dimana :

$r$  = koefisien hubungan

$X$  = nilai butir

Y= poin jumlah butir

N = Total sampel (responden)

### 3.5.2.2.Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas merupakan sebuah media ukur yang menunjukkan kestabilan nilai ukuran, semestinya media ukur tersebut dipakai oleh individu yang sama pada periode yang berlainaan atau dipakai oleh individu yang berbeda pada periode yang berbarengan maupun periode berbeda. (Sanusi, 2011 : 80). Pengujian reliabilitas dipakai agar bisa menilai tingkat kecocokan maupun kestabilan sebuah media pengukuran yang memakai kuesioner, apabila pengukuran tidak konsisten maka akan diulang kembali. Jadi dari pendapat itu bisa ditarik kesimpulan jika komponen yang dianggap reliabel ialah komponen yang mempunyai poin koefisien setidaknya 0,60 dengan menggunakan formula *cronbach's alpha*. Adapun rumus untuk mencari reliabilitas adalah sebagai berikut:

#### Rumus 3.3 Uji Reliabilitas

$$r = \frac{(\Sigma AB) - (\Sigma A)(\Sigma B)}{\sqrt{((n\Sigma xi^2 - (\Sigma xi)^2)(n\Sigma xtot^2 - (\Sigma x1tot)^2))}}$$

Sumber : (Sanusi, 2011)

Dimana :

r = koefisien hubungan

n = jumlah responden

A = poin item pertanyaan ganjil

B = poin pertanyaan genap

Jika koefisien hubungan sudah ditemukan, berikutnya hasil itu dihitung pada persamaan *Spearman Brown* seperti di bawah:

**Rumus 3.4 Spearman Brown**

$$r_{ab} = \frac{2 r_{pm}}{1 + r_{pm}}$$

Dimana :

$r_{ab}$  = nilai reliabilitas instrumen

$r_{pm}$  = nilai korelasi product moment

### 3.5.3 Uji Asumsi Klasik

#### 3.5.3.1. Uji Normalitas

Maksud dari pengujian normalisasi ialah agar bisa diketahui apa pembagian suatu data sesuai atau mencapai pembagian normal. Pengujian normalitas dilaksanakan melalui pendekatan grafik dengan memakai derajat signifikansi 5% (Arda, 2017 : 55). Metode yang dipakai untuk menguji normalitas yaitu dengan *Teknik One-Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Bila (nilai  $>\alpha = 0,05$ ) artinya data terdistribusi normal. Bila (nilai  $<\alpha = 0,05$ ), artinya data tak terdistribusi normal.

#### 3.5.3.2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah kondisi diantara 2 variabel independen ataupun lebih dalam model regresi terdapat korelasi linier yang sempurna atau hampir sempurna (Priyatno, 2016 : 129). Pengujian multikolinieritas dilaksanakan agar bisa melihat apa dalam model regresi terjadi korelasi antar variabel bebas. Agar bisa diketahui adanya tanda multikolinieritas bisa diamat dari tingginya nilai

Tolerance juga VIF (Variance Inflation Factor) lewat sistem SPSS (Arda, 2017 : 55).

### 3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bermaksud agar bisa mengetahui apa pada setiap model regresi muncul kesamaan varians residual, jika varians penilaian stabil itu dinamakan homokedastisitas dan bila penialain tidak sama itu dinamakan heteroskedastisitas(Lumbantoruan, 2019 : 86). Model yang bagus ialah bila tak ada heteroskedastisitas. Adapun cara yang digunakan peneliti untuk menguji data adalah dengan menggunakan alat bantu SPSS.

## 3.5.4 Uji Pengaruh

### 3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Pada dasarnya regresi linear berganda ialah pengembangan dari regresi linear seadanya, yang meningkatkan total variabel bebas yang awalnya cuma satu atau lebih variabel bebas (Sanusi, 2011 : 134-135). Rumus regresi linear berganda adalah seperti di bawah:

#### Rumus 3.5 Regresi Liner Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Sumber: (Sanusi, 2011)

Keterangan :

Y = variabel dependen yang diramalkan

a = konstanta

$b_1$   $b_2$   $b_3$  = koefisien regresi

$X_1$   $X_2$   $X_3$  = variabel independen

$e$  = variabel pengganggu

#### **3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi (RSquare) umumnya menilai sejauh mana kapasitas model untuk menjelaskan variasi variabel bebas. Koefisien determinasi bisa melihat sejauh mana kapasitas untuk menjelaskan varian variabel terikat. Bila poin R Square rendah artinya variabel bebas untuk menegaskan variabel terikat cukup terbatas. Koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) dipakai agar bisa diketahui seberapa jauh partisipasi dari setiap variabel bebas bila variabelnya konstan dengan variabel (Falilah & Wahyono, 2019)

#### **3.5.4.3. Uji t atau uji parsial**

Pengujian parsial (uji t) dilaksanakan agar bisa menilai dengan serentak variabel bebas yang terbagi atas dorongan juga kepatuhan kerja karyawan memiliki dampak positif juga signifikan pada kinerja karyawan di PT Asiatech Manufacturing Indonesia (Lumbantoruan, 2019). Model hipotesis yang dipakai pada pengujian t ini adalah ialah seperti di bawah:

- a.  $H_0 : b_1 = b_2 = 0$  ( Motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja secara bersamaan tidak memiliki pengaruh pada kinerja pegawai di PT Asiatech Manufacturing Indonesia).
- b.  $H_1 : b_1 = b_2 \neq 0$  (Motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja secara serentak memengaruhi kapasitas pegawai di PT Asiatech Manufacturing Indonesia).

Nilai t hitung bisa didapatkan dari data SPSS, lalu selanjutnya dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  dalam derajat  $\alpha=5\%$  melalui kriteria pemilihan keputusan seperti di bawah:

- a.  $H_0$  diterima jika :  $t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$  pada  $\alpha = 5\%$
- b.  $H_1$  diterima jika :  $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$  atau  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  pada  $\alpha = 5\%$

#### 3.5.4.4. Uji F atau Uji Simultan

Pengujian F atau uji simultan dilaksanakan agar bisa diketahui dampak hubungan positif juga signifikan variabel bebas dinataranya dorongan, area kerja juga kepatuhan kerja pada variabel terikat yakni kapasitas pegawai (Lumbantoruan, 2019 : 87).

Model hipotesis yang dipakai pada pengujian F tersebut ialah seperti di bawah:

- a.  $H_0$  ;  $b_1, b_2 = 0$  (Motivasi, lingkungan kerja, juga disiplin kerja secara serentak tidak memengaruhi kapasitas pegawai PT Asiatech Manufacturing Indonesia).
- b.  $H_1$  :  $b_1, b_2 \neq 0$  (Motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja secara serentak memengaruhi kapasitas pegawai di PT Asiatech Manufacturing Indonesia).

Agar bisa diketahui jika hipotesis yang disampaikan diterima atau tidak dilaksanakanlah rasio nilai  $F_{\text{hitung}}$  dengan  $F_{\text{tabel}}$  dalam derajat  $\alpha = 5\%$ . Melalui standar pemilihan keputusan seperti di bawah:

- a.  $H_0$  diterima jika  $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$  pada  $\alpha = 5\%$
- b.  $H_1$  diterima jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  pada  $\alpha = 5\%$

