

**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT BAHTERA BAHARI  
SHIPYARD**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**Dhiya Ulha Qiyah**

**160910379**

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

**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT BAHTERA BAHARI  
SHIPYARD**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:  
Dhiya Ulha Qiyah  
160910379**

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

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Dhiya Ulha Qiyah  
NPM : 160910379  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

### **PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BAHTERA BAHARI SHIPYARD**

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

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

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

Batam, 25 January 2021

  
Dhiya Ulha Qiyah  
160910379

**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT BAHTERA BAHARI  
SHIPYARD**

**SKRIPSI**

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

**Oleh:  
Dhiya Ulha Qiyah  
160910379**

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

**Batam, 25 Januari 2021**



**Mauli Siagian, S.Kom., M.Si  
Pembimbing**



## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bahtera Bahari Shipyard. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 155 responden. Angket adalah instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Random Sampling dimana pengambilan sampel memberikan peluang yang sama untuk setiap elemen atau anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel. Data uji dalam penelitian ini adalah validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis linier berganda dari koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji t dan uji f. Data diolah menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menemukan t hitung > t tabel adalah 4,807 > 1,976 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Ini berarti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bahtera Bahari Shipyard. t hitung kepuasan kerja yang diketahui > t tabel adalah 2,290 > 1,976 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Ini berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bahtera Bahari Shipyard. t hitung disiplin kerja yang diketahui > t tabel adalah 4,174 > 1,976 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bahtera Bahari Shipyard. Dan ada motivasi, kepuasan kerja dan disiplin karyawan secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terbukti dengan hasil uji F (simultan) nilai F 27.197 ( $F_{count}$ ) > 3.05 ( $F_{table}$ ). Dan nilainya signifikan pada 0,000 < 0,05.

**Kata kunci:** Motivasi, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*This goal of study is to analyze the influence of motivation, job satisfaction and work discipline on the performance of the employees of PT. Bahtera Bahari Shipyard. This study using sample of 155 respondents. Questionnaire is instrument used to collect data. The sampling technique used is Random Sampling where sampling provides equal opportunities for each element or member of the population to be selected as a sample. Test data in this study are validity, reliability, classic assumptions, multiple linear analysis of the coefficient of determination (R<sup>2</sup>), t test and f test. The data was processed using SPSS version 25. The results of the study found t count > t table is 4.807 > 1.976 and a significant value of 0.000 < 0.05. This means that motivation has a positive and significant effect on the performance of employees of PT Bahtera Bahari Shipyard. t calculate the known job satisfaction > t table is 2.290 > 1.976 and a significant value of 0.000 < 0.05. This means that job satisfaction has a positive and significant effect on the performance of the employees of PT Bahtera Bahari Shipyard. t calculate known work discipline > t table is 4.174 > 1.976 and a significant value of 0.000 < 0.05. This means that work discipline has a positive and significant effect on the performance of the employees of PT Bahtera Bahari Shipyard. And there is motivation, job satisfaction and employee discipline together have a positive and significant effect on employee performance. Evidenced by the results of the F test (simultaneous) F value of 27,197 (Fcount) > 3.05 (Ftable). And the value is significant at 0,000 < 0.05.*

**Keywords:** *Motivation, Job Satisfaction, Work Discipline, Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kemudahan, karunia, dan rahmat sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bahtera Bahari Shipyard”** 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 kata 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 Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam dan Pembimbing Skripsi Penulis yang dengan tulus hati telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya dalam memberikan bimbingan, petunjuk, perhatian dan pengarahan yang sangat berharga bagi penulis dalam rangka penulisan skripsi ini;
4. Bapak Heryenzus, S.Kom., M.Si Selaku Dosen Pembimbing Akademik;
5. Bapak Yahya Bin Usman Selaku Direktur Utama PT Bahtera Bahari Shipyard yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian;
6. Seluruh Admin PT Bahtera Bahari Shipyard yang telah banyak membantu dan mendukung dalam penelitian;
7. Kepada kedua orang tua saya, Bapak Budi dan Ibu Dewi serta abang kandungku satu-satunya, Patra Yudha dan seluruh keluarga tercinta yang



selalu memberikan kasih sayang, doa, bantuan dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini;

8. Sahabat-Sahabat saya Helci, Anan dan Edo yang telah memberikan doa, semangat dan dukungan selama ini ;
9. Teman-teman seperjuangan Prycilia Sagita, Anisa Reskita, Novita Andarwati, Eka Rily, Ria Citra, Ririn, Nurul Wahyu, Dina Adriyanti yang senantiasa membantu penulis baik berupa kritikan, masukan dan semangat dalam menyusun skripsi;
10. Seluruh pihak yang telah banyak membantu baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih atas semuanya, atas segala doanya dan dukungannya, semoga Tuhan senantiasa melimpahkan berkat dan kasih-Nya kepada kita semua. Amin.

Batam, 25 Januari 2021



Dhiya Ulha Qiyah

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>ABSTRACT</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	2
1.1 Latar Belakang.....	2
1.2 Identifikasi Masalah.....	9
1.3 Batasan Masalah.....	10
1.4 Rumusan Masalah.....	10
1.5 Tujuan Penelitian.....	11
1.6 Manfaat Penelitian.....	11
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	11
1.6.2 Manfaat Praktis.....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	11
2.1 Kajian Teori.....	11
2.1.1 Motivasi.....	11
2.1.1.1 Pengertian Motivasi.....	11
2.1.1.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	12
2.1.1.4 Karakteristik Motivasi Kerja.....	14
2.1.1.5. Indikator - Indikator Motivasi Kerja.....	14
2.1.2 Kepuasan Kerja.....	15
2.1.2.3 Pengertian Kepuasan Kerja.....	15
2.1.2.4. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	15
2.1.2.5. Indikator Kepuasan Kerja.....	17
2.1.3 Disiplin Kerja.....	19
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	21
2.1.3.2 Macam-macam Disiplin Kerja.....	21
2.1.3.3. Indikator – Indikator Disiplin Kerja.....	23
2.1.4. Kinerja Karyawan.....	23
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	24
2.1.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	25
2.1.4.3. Indikator - Indikator Kinerja Karyawan.....	25
2.2 Penelitian Terdahulu.....	26
2.3 Kerangka Pemikiran.....	32

2.4 Hipotesis.....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	30
3.1 Desain Penelitian .....	30
3.3. Populasi dan Sample .....	33
3.3.1. Populasi .....	33
3.3.2. Sample .....	33
3.3.3. Teknik Pengambilan Sample .....	34
3.4. Teknik Pengumpulan data .....	35
3.4.1. Jenis data.....	35
3.4.1.1. Sumber Data.....	35
3.4.1.2. Metode Pengumpulan Data.....	36
3.4.2. Alat Pengumpulan Data.....	37
3.5. Metode Analisis Data .....	37
3.5.1 Analisis Deskriptif .....	38
3.5.2. Uji Kualitas Data.....	38
3.5.2.1. Uji Validitas Data.....	38
3.5.2.2. Uji Reliabilitas .....	40
3.5.3 Uji Asumsi Klasik .....	41
3.5.3.1 Uji Normalitas.....	41
3.5.3.2. Uji Multikolinieritas .....	41
3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas .....	42
3.5.4. Uji Pengaruh .....	43
3.5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda .....	43
3.5.4.2 Uji R <sup>2</sup> .....	43
3.5.5. Uji Hipotesis .....	44
3.5.5.1. Uji t.....	44
3.5.5.2. Uji F.....	45
3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	45
3.6.1. Lokasi penelitian .....	46
3.6.2 Jadwal Penelitian .....	46
<b>BAB IV</b> .....	46
4.1. Profil Responden.....	46
4.1.1. Responden Berdasarkan Usia .....	46
4.1.2. Profil Responden Berdasarkan Usia.....	47
4.1.3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	48
4.1.4. Profil Responden Berdasarkan Jabatan .....	48
4.2 Hasil Penelitian .....	49
4.2.1. Analisis Deskriptif .....	49
4.2.1.1 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi (X1).....	50
4.2.1.2 Analisis deskriptif variable kepuasan kerja (X2) .....	51

4.2.1.3 Analisis deskriptif variable Disiplin Kerja (X3) .....	52
4.2.1.3 Analisis deskriptif variabel kinerja karyawan (Y) .....	54
4.2.2. Hasil Uji Kualitas Data.....	56
4.2.2.1. Hasil Uji Validitas Data.....	57
4.2.2.2. Uji Reliabilitas .....	60
4.2.3. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	61
4.2.3.1. Uji Normalitas .....	62
4.2.3.2. Uji Multikolinearitas .....	64
4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas .....	65
4.2.4. Uji Pengaruh .....	66
4.2.4.1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	67
4.2.4.2. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	68
4.2.5. Uji Hipotesis .....	69
4.2.5.1. Uji t.....	69
4.2.5.1. Uji F.....	71
4.3 Pembahasan .....	72
4.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bahtera Bahari Shipyard .....	72
4.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bahtera Bahari Shipyard .....	73
4.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bahtera Bahari Shipyard .....	73
4.3.4 Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bahtera Bahari Shipyard .....	74
<b>BAB V</b> .....	72
5.1 Simpulan.....	72
5.2 Saran.....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	74
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2. 2</b> Kerangka Berfikir.....	34
<b>Gambar 4.1</b> Uji Normalitas dengan Histogram .....	75
<b>Gambar 4. 2</b> Hasil Uji Normalitas Probability Plot .....	63
<b>Gambar 4. 3</b> Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot .....	66

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b>	Data Absensi PT. Bahtera Bahari Shipyard .....	2
<b>Tabel 1.2</b>	Output Entitas Bulan Maret 2019 s/d April 2020.....	8
<b>Tabel 2.1</b>	Peneliti Terdahulu.....	26
<b>Tabel 3.1</b>	Operasional Variabel Penelitian.....	31
<b>Tabel 3.3</b>	Skala Likert .....	37
<b>Tabel 3.4</b>	Tingkat Validitas .....	39
<b>Tabel 3.5</b>	Indeks Koefisien Reabilitas.....	40
<b>Tabel 3.6</b>	Jadwal Penelitian .....	47
<b>Tabel 4. 1</b>	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	46
<b>Tabel 4. 2</b>	Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	47
<b>Tabel 4. 3</b>	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	48
<b>Tabel 4. 4</b>	Identitas Responden Berdasarkan Jabatan .....	49
<b>Tabel 4. 5</b>	Kriteria Analisis Deskripsi .....	50
<b>Tabel 4. 6</b>	Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi .....	50
<b>Tabel 4. 7</b>	Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja .....	52
<b>Tabel 4. 8</b>	Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja.....	54
<b>Tabel 4. 9</b>	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja .....	55
<b>Tabel 4. 10</b>	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1) .....	57
<b>Tabel 4. 11</b>	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2) .....	58
<b>Tabel 4. 12</b>	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3).....	59
<b>Tabel 4. 13</b>	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	59
<b>Tabel 4. 14</b>	Hasil Uji Reabilitas .....	61
<b>Tabel 4. 15</b>	Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov .....	63
<b>Tabel 4. 16</b>	Hasil Uji Multikolinearitas .....	65
<b>Tabel 4. 17</b>	Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	67
<b>Tabel 4. 18</b>	Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	68
<b>Tabel 4. 19</b>	Hasil Uji t .....	69
<b>Tabel 4. 20</b>	Hasil Uji F .....	71

## DAFTAR RUMUS

<b>Rumus 3.1</b> Rumus Slovin.....	34
<b>Rumus 3.2</b> Koefisien Korelasi.....	39
<b>Rumus 3.3</b> Uji Normalitas.....	41
<b>Rumus 3.4</b> Variance Inflation Factor .....	42
<b>Rumus 3.5</b> Regresi Linier Berganda.....	43
<b>Rumus 3.6</b> Uji t.....	44
<b>Rumus 3.7</b> Uji F.....	45





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan saat ini di kota Batam, khususnya sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Karena kekuatan sumber daya manusia sangatlah penting bagi suatu perusahaan. Sumber daya manusia salah satu ciri sumber daya yang berkinerja baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang tinggi bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi pernyataan ini didukung oleh (Hilmawan, 2019:167). Perusahaan dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan apabila didalamnya terdapat manusia dengan satu tujuan yang sama, yaitu berkeinginan untuk menjadikan perusahaan tempat dia bekerja mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari hari ke hari menurut (Nata & Reza, 2017:17).

Perusahaan harus dapat mengetahui cara-cara di mana perusahaan dapat meningkatkan salah satunya dengan memotivasi karyawan itu sendiri. Motivasi sangat penting diperhatikan oleh perusahaan yang ingin setiap karyawannya berkontribusi secara aktif terhadap pencapaian perusahaan, karena motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang besar dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya dengan baik menurut (Siagian, 2018:51).

Motivasi diciptakan oleh seorang individu atau pemimpin untuk menciptakan pula hasil yang lebih maksimal nantinya. Faktor lain yang dapat mempengaruhi

kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mengacu pada sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja sebagai bentuk ekspresi perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja akan membentuk kinerja karyawan di tempat kerja, sehingga membentuk budaya kerja yang baik dengan memberikan kenyamanan di lingkungan dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melakukan tugasnya dengan tepat sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh sebuah perusahaan pernyataan ini didukung oleh (Siagian & Fitriana, 2020:210).

Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan merespons dengan sikap positif terhadap pekerjaannya, sementara seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah dengan pekerjaannya akan merespons dengan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Studi sebelumnya yang telah membahas pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan telah menyebabkan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pernyataan ini didukung oleh (Shinta & Siagian, 2020:338).

Upaya meningkatkan kinerja karyawan tidak lepas dari disiplin karyawan. Pernyataan ini didukung oleh (Pramularso, 2017:171) menyatakan bahwa Disiplin kerja bagian dari sikap berperilaku yang tidak bisa terpisahkan dalam mematuhi peraturan yang ada. Dengan adanya peraturan tentang sikap, tindakan, dan perilaku karyawan dapat digunakan sebagai titik pacuan bagi perusahaan dalam mendefinisikan aturan, serta sebagai pengetahuan bagi karyawan tersebut. Jika karyawan tidak disiplin, mereka secara akan mengganggu pekerjaan dan kegiatan karyawan lainnya, seharusnya pekerjaan harus diselesaikan hari ini, dan ternyata

masih banyak pekerjaan yang tertunda dan tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Didalam peraturan ini diharapkan dapat dijalankan dengan baik agar tidak mengganggu aktivitas perusahaan, sehingga kinerja karyawan akan lebih mudah ditingkatkan pernyataan ini didukung oleh (Shinta & Siagian, 2020:338).

Masih menurut (Siagian, 2018:51) Disiplin kerja yang baik menunjukkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Tingkat tanggung jawab ini mendorong gairah semangat dalam bekerja untuk terwujudnya tujuan perusahaan dengan menaati peraturan yang berlaku diperusahaan. Disiplin kerja dapat diukur dengan pelaksanaan kegiatan perusahaan oleh karyawan, disertai dengan aturan-aturan perusahaan.

Masalah dalam kinerja karyawan salah satunya kurangnya keterbukaan di perusahaan, mulai dari masalah yang telah terjadi, dampak dari masalah hingga keputusan yang diambil untuk menyelesaikannya. Karyawan akan menebak masalah yang terjadi dalam perusahaan, sehingga muncul rumor bahwa citra perusahaan rusak. Pemimpin yang tidak bijaksana dalam berperilaku terhadap karyawan dapat mengalami kurangnya motivasi dari pemimpin. Pemimpin yang tidak memberi karyawan berdasarkan keterampilan yang mereka miliki sehingga karyawan tidak memiliki terhadap pekerjaan pernyataan ini didukung oleh (Siagian & Fitriana, 2020:215).

PT. Bahtera Bahari Shipyard (BBS) adalah sebuah perusahaan yang bergerak di industri perkapalan yang berdiri di Batam tahun 2005 .PT Bahtera Bahari Shipyard telah memperoleh sertifikasi ISO 9001, ISO 14001, dan OHSAS 18001,

di samping standar kualitas dan keamanan sendiri. Dengan menggunakan teknologi dan pengalaman yang mereka miliki dan menawarkan produk dan layanan kelas tinggi dalam pembuatan kapal baru, renovasi, dan perbaikan.

PT. Bahtera Bahari Shipyard adalah galangan yang melaksanakan pembuatan kapal yang ditunjang dengan sarana pokok berupa lokasi daratan yang cukup luas. Adapun tempat dilaksanakannya pembangunan kapal di jalan Pattimura Sei Kasam, Telaga Punggur. Secara astronomis terletak pada Lintang Bujur N  $01^{\circ} 02.758'$  E  $104^{\circ} 08.277'$  PT Bahtera Bahari Shipyard memiliki luas wilayah darat sebesar 52 hektar, 6 hektar basin dan 400 meter daerah tepi laut dengan rentang sarat 5 sampai 20 meter dan memiliki Luas area sekitar kurang lebih  $7000 \text{ m}^2$  digunakan untuk pembangunan kapal baru dengan end Launching Sistem. PT. Bahtera Bahari Shipyard juga memiliki alat-alat berat yang lengkap dan terawat serta memiliki infastruktur seperti kantor dan ruang pertemuan, gudang, bengkel fabrikasi serta boks peralatan

PT. Bahtera Bahari Shipyard menyediakan solusi pembuatan kapal untuk Tongkang, Kapal Tunda, Kapal Selam, Kapal Keruk, dan Kapal lainnya. Portofolio perusahaan ini terus meningkat, karena lebih dari 300 kapal dari berbagai jenis telah selesai dan dikirim ke banyak klien yang puas dengan apa yang karyawan kerjakan.

Permasalahan yang terjadi disiplin kerja karyawan saat ini yaitu menurunnya rasa patuh karyawan terhadap tata tertib perusahaan yaitu menurunnya tingkat kehadiran karyawan, karyawan yang sering terlambat datang ke perusahaan dan

karyawan yang sering cuti. Dengan menerapkan disiplin kerja maka diharapkan karyawan akan lebih baik untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi.

Selain disiplin kerja ada juga motivasi kerja yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Motivasi sangat penting bagi perusahaan, terutama di, penyebab rendahnya motivasi adalah kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan dan suka terjadinya masalah yang tidak diselesaikan antar karyawan. Kurangnya pelatihan, kurangnya konsentrasi dalam bekerja, dan ada juga kurangnya kesadaran saat bekerja. Dalam perusahaan ini beberapa faktor penyebab motivasi kerja karyawan menurun ialah tidak ada Feedback Positif dan Dukungan yang membangun bagi karyawan, Motivasi kerja yang harus terus diberikan kepada karyawan secara langsung berdampak pada kinerja karyawan.

Permasalahan yang terjadi di kinerja karyawan saat ini yaitu mengalami kemunduran bulan dalam pencapaian target perbaikan kapal yang mengacu pada kinerja karyawan yang mengakibatkan keterlambatan selesainya kapal tersebut. mengingat kegiatan utama perusahaan berada diluar kantor yang pekerjaannya berhubungan dengan alat berat seperti (*excavator, loader, crane, forklit*) serta pekerjaan lainnya seperti *blasting, piping*. Jadi permasalahan dikepuasan kerja yaitu kurangnya kepuasan pelanggan terhadap perusahaan dikarenakan kemunduran dalam pencapaian target perbaikan kapal.

Dimana dijelaskan dibawah ini yaitu mengenai absensi yang sering dilakukan karyawan PT . Bahtera Bahari Shipyard , sebagai berikut :

**Tabel 1.1** Data Absensi PT. Bahtera Bahari Shipyard

Periode Agustus 2019 s/d Maret 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi			Persentase Ketidakhadiran
		Cuti	Terlambat	Sakit	Persen
Aug '19	150	15	26	21	24%
Sep '19	150	25	21	15	26,7%
Okt '19	152	18	35	19	24,3%
Nov '19	154	27	38	14	26,6%
Des '19	154	30	40	10	25,9%
Jan'20	155	32	32	15	30,3%
Feb'20	155	22	27	12	21,9%
Mar'20	155	15	25	11	16,8%

Sumber : HRD PT Bahtera Bahari Shipyard

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa rata-rata tingkat keterlambatan karyawan PT Bahtera Bahari Shipyard Batam Sehingga jam kerja yang optimal pun belum dapat terwujud di sebabkan kurangnya disiplin yang terjadi di perusahaan tersebut dan dampaknya juga berpengaruh pada kinerja karyawan. Tugas dari atasan untuk memberikan motivasi kepada para karyawan agar kedisiplinan dapat ditingkatkan dan diharapkan dapat berpengaruh ke kinerja karyawannya. Jika hal ini terus berkelanjutan akan berdampak pada kinerja

perusahaan secara keseluruhan, karena keterlambatan karyawan berkaitan dengan produktivitas yang dicapai perusahaan.

Untuk melihat hasil kinerja karyawan pada PT Bahtera Bahari Shipyard dalam penyelesaian perbaikan dalam satu kapal memakan waktu tiga sampai lima bulan dari awal kapal masuk ke perusahaan. Pencapaian dari hasil kinerja tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1.2** Output Entitas Bulan Maret 2019 s/d April 2020

No	Nama Kapal	Kapal Masuk	Docking	Louching	Keterlambatan
1	Keruk Leo 28	31-03-2019	24-04-2019	02-11-2019	3 Bulan
2	Naga Laut	31-03-2019	18-09-2019	14-12-2019	1 Bulan
3	Tb. Jhony 42	24-10-2019	07-11-2019	07-02-2019	-
4	Tk. Liana 20	24-10-2019	06-11-2019	20-04-2020	2 Bulan

**Sumber:** PT Bahtera Bahari Shipyard 2019

Pada tabel 1.2 diatas telah diketahui bahwa pencapaian target perusahaan dalam perbaikan untuk satu kapal itu tiga sampai lima bulan dari waktu yang telah ditentukan. Namun pencapaian target yang telah dilakukan mengalami kemunduran seperti pada kapal TB. Jhony 42 yang seharusnya louching pada tanggal 07-02-2019 tetapi mengalami docking lagi pada tanggal 22-06-2020 dan pada kapal Keruk Leo 28 yang harusnya dapat selesai pada tanggal 02-09-2019

mengalami kemunduran sampai pada tanggal 02-11-2019 baru akhirnya launching kapal tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka dari itu melihat segala latar belakang masalah yang ada penulis ingin menarik judul serta melakukan penelitian di PT Bahtera Bahari Shipyard yaitu **“Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bahtera Bahari Shipyard”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasar pada identifikasi masalah yang telah dijabarkan peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Karyawan kurang memiliki antusias yang tinggi untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja.
2. Rendahnya motivasi kerja terhadap karyawan perusahaan disebabkan kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan.
3. Rendahnya motivasi karyawan dapat dilihat dari kinerja yang diperoleh tidak maksimal.
4. Kurangnya kepedulian karyawan terhadap peraturan yang ditetapkan perusahaan mengenai jam masuk akibatnya disiplin karyawan tidak baik.
5. Disiplin karyawan menurun dikarenakan beberapa karyawan sering cuti dan tidak datang tepat waktu pada saat jam masuk bekerja yang telah ditetapkan perusahaan.



6. Karyawan sering menggunakan jam istirahat yang berlebihan diluar aturan perusahaan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan penjelasan latar belakang sebelum dan keterbatasan peneliti sehingga penelitian menyederhanakan masalah dlam penelitian sebagai berikut :

1. Peneliti ini hanya meneliti permasalahan motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di PT Bahtera Bahari Shipyard khususnya karyawan lapangan.
2. PT Bahtera Bahari Shipyard beralamat di Jl. Patimura No.1, Kabil, Kecamatan Nongsa, Kota Batam, Kepulauan Riau 29467 diangkat sebagai lokasi penelitian dikarenakan lokasi penelitian merupakan disiplin kerja peneliti saat ini.
3. Sampel yang diambil adalah seluruh karyawan lapangan karena populasi karyawan lapangan hanya berjumlah 155 orang.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan latar belakang sebelum dan keterbatasan peneliti sehingga penelitian menyederhanakan masalah dlam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard?

4. Apakah motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pokok masalah dan pembatasan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

#### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Diharapkan hasil dari penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan dan wawasan, terutama terkait Pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja pada kinerja pegawai yang ada di entitas tersebut.

#### **1.6.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan melalui penelitian ini dapat membantu memberikan masukan bermanfaat bagi perusahaan untuk langkah-langkah sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

## 2. Bagi Akademisi

Diharapkan penelitian ini sebagai referensi atau sumbangan ilmu untuk acuan dalam penelitian berikutnya serta dapat melihat teori-teori yang relevan jika ditarik mengambil judul ini lagi.

## 3. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini dapat menambah pengetahuan, wawasan, serta mengetahui lebih jauh yang sebelumnya sudah dipelajari oleh peneliti di mata kuliah khususnya mengenai variabel motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Motivasi**

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

Menurut (Siti & Hariyadi, 2019:52) motivasi adalah suatu dukungan yang diberikan kepada kita oleh orang lain, sehingga mereka ingin melakukan perubahan pada diri kita sendiri. Motivasi adalah hal terpenting untuk mencapai kesuksesan. Karena itu bisa mendorong seseorang untuk maju. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya melakukan sedikit usaha dalam hal pekerjaan. Konsep motivasi adalah konsep penting untuk mempelajari kinerja individu. Jadi motivasi berarti memberikan motivasi, motivasi atau hal-hal yang menyebabkan dorongan atau keadaan yang menyebabkan dorongan.

Menurut (Sudiyono & Qomariyah, 2018 :157) motivasi sebagai motivator yang menyebabkan anggota organisasi dan mau menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) dan waktu untuk melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan memenuhi kewajibannya, dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Menurut (Julianry, Syarief, & Affandi, 2017:238) motivasi adalah kekuatan pendorong yang dimiliki, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, yang membuatnya tersedia dan mau bekerja sekeras mungkin dengan mengarahkan

semua keterampilan yang ada untuk keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya.

Menurut (Siagian, 2018:26) motivasi adalah dimana suatu keadaan dalam pribadi sendiri seseorang yang mendorong untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang berguna untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Endah, 2017:135) Motivasi didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketentuan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Kekuatan menggambarkan seberapa kerasnya seseorang dalam berusaha. Ketekunan mengukur berapa lama seseorang dapat mempertahankan upayanya. Para individu yang termotivasi akan bertahan cukup lama dengan tugasnya untuk mencapai tujuan mereka.

Dari pengertian pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang diberikan guna untuk menggerakkan seseorang untuk bekerja untuk sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

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

Motivasi merupakan pendorong tingkah laku karyawan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi (Susmiati & Jajuk, 2017). Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan antara lain adalah berkaitan dengan :

1. Keluarga dan Kebudayaan.

Motivasi atas prestasi kerja umumnya terpengaruh oleh lingkungan sosial layaknya keluarga, orang tua dan teman.

2. Konsep Diri.

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana karyawan berfikir tentang dirinya

3. Jenis Kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikan dengan maskulinitas, sehingga ada perbedaan prestasi kerja antara pria dan wanita.

4. Pengakuan dan Prestasi.

Motivasi karyawan meningkat apabila mereka merasa diakui oleh pimpinan, rekan sepekerjaan, hingga lingkungan kerja mereka.

5. Cita-cita dan Aspirasi.

Cita-cita atau aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi karyawan.

6. Kemampuan Belajar

Kemampuan ini mencakup berbagai aspek psikologis karyawan, di mana dengannya pertumbuhan pikiran karyawan menjadi pengukurnya.

7. Kondisi karyawan

Motivasi sangat terpengaruh oleh kondisi jasmani dan rohani karyawan, sehingga pemimpin organisasi perlu lebih peduli dengan kondisi karyawannya.

8. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri karyawan. Unsur-unsur ini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat.

#### 9. Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat ataupun sebaliknya.

#### 10. Upaya Pimpinan Memotivasi Karyawan

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi karyawan.

#### **2.1.1.4 Karakteristik Motivasi Kerja**

Menurut (Purwanto, 2018:65) Terdapat tiga macam karakteristik dasar dari motivasi kerja yang berkenaan dengan karyawan, yaitu:

##### 1. Usaha (*effort*)

Merupakan kekuatan dari perilaku kerja seseorang atau seberapa besar upaya yang dikeluarkan seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

##### 2. Ketekunan

Ketekunan yang dijalankan individu dalam menggunakan usahanya pada tugas-tugas yang telah diberikan.

##### 3. Arah

Karakteristik ini mengarahkan pada kualitas kerja seseorang dalam perilaku bekerjanya.



### **2.1.1.5. Indikator - Indikator Motivasi Kerja**

Beberapa indikator motivasi Menurut (Setiawan & Mulyapradana, 2019) yakni:

#### 1. Perilaku Karyawan

Kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

#### 2. Usaha Karyawan

Hal ini berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Usaha keras yang dilakukan karyawan menandakan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

#### 3. Kegigihan Karyawan

Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Kegigihan karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

### **2.1.2 Kepuasan Kerja**

#### **2.1.2.3 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok di luar pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja juga dapat

dimaknai sebagai perasaan dari individu terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama karyawan dalam suatu organisasi menurut (Susmiati & Jajuk, 2017)

Menurut (Redi, 2018:27) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan / organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Menurut (Bagaskara & Rahardja, 2018:2) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya

Kepuasan kerja menurut (Afianto, 2017:59) pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, seseorang merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang dihadapi. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap tenaga kerja/pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

Sedangkan menurut (Deni, Victor, & Sjendry, 2019:841) kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, juga dapat dimaknai sebagai perasaan dari individu terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis, dengan kata lain kepuasan kerja akan menimbulkan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya .

#### **2.1.2.4. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut (Sari & Susilo, 2018:30) Terkait dengan kepuasan kerja, tentunya ada faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja bagi setiap individu para karyawan. Berikut penjelasannya

1. Kesempatan untuk maju

Ada atau tidaknya kesempatan dari perusahaan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan kerja

Keadaan yang aman akan sangat memengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.

### 3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya. Jika gaji diberikan secara adil didasarkan pada tingkat keterampilan, tuntutan pekerjaan, serta standar gaji untuk pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

### 4. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini menentukan kepuasan kerja karyawan .

### 5. Pengawasan (supervisi)

Bagi karyawan supervisor adalah seseorang yang diposisikan atau dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasan. Supervisi yang baik dapat berakibat absensi dan turnover.

### 6. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sulit dan mudahnya serta kebanggaan atas tugas, akan meningkatkan ataupun mengurangi kepuasan kerja.

### 7. Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah keadaan dari lingkungan kerja, yaitu kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.

#### 8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Keadaan sosial yang mengacu pada salah satu sikap dalam pekerjaan yang dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

#### 9. Komunitas

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak digunakan sebagai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawan sangat berperan dalam menciptakan rasa puas terhadap kerja.

#### 10. Fasilitas

Fasilitas yang dimaksud adalah fasilitas penunjang dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan meliputi fasilitas kesehatan, cuti, dan pensiun, atau perumahan yang merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

### **2.1.2.5. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut (Redi, 2018:27) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari:

#### 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja.

#### 2) Kepuasan terhadap Gaji

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolute dari gaji yang diterima derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan. Upah dan gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

3) Kepuasan terhadap Kesempatan atau Promosi

Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.

4) Kepuasan terhadap Supervisor

Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Menurut Locke, hubungan fungsional dan hubungan keseluruhan yang positif memberikan tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan.

5) Kepuasan terhadap Rekan Kerja

Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

### **2.1.3 Disiplin Kerja**

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

Menurut (Akri & Robert, 2018:214) Disiplin kerja adalah kesadaran setiap seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan aturan-aturan dan norma-norma sosial yang berlaku diperusahaan. Ketidak disiplin dan kedisiplinan dapat menjadi panutan orang lain. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang karyawan akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan organisasi tidak disiplin, maka seorang karyawan juga akan tidak ikut disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan kepada karyawan, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi karyawan.

Menurut (Nugrahaningsih & Julaela, 2017:65) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Kemudian menurut (Siagian, 2018:24) disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja dimana proses ini melibatkan pimpinan/manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah dalam kinerja karyawan.

Pendapat (Syarkani, 2017:368) mengatakan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah suatu sikap secara sukarela mentaati semua peraturan organisasi dan sadar akan tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap tingkah laku atau perbuatan organisasi baik tertulis ataupun tidak.

Menurut (Tamba, R.j, & S.A.P, 2018:35) Disiplin kerja menurut adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam perusahaan.

Disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati oleh orang/sekelompok orang. Menurut (Husain, 2018) disiplin adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku.

Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat berperan penting dalam suatu organisasi yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja dimana proses ini melibatkan pimpinan/manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah dalam kinerja karyawan. Selain itu disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang dibuat oleh manajemen atau organisasi.



### **2.1.3.2 Macam-macam Disiplin Kerja**

Menurut (Rona & Muhammad, 2018:205) ada beberapa macam dari disiplin kerja, yaitu :

1. Disiplin preventif, ialah sebuah upaya untuk menjalankan agar para karyawan mengikuti serta memahami panduan kerja, peraturan-peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan.
2. Disiplin korektif, ialah sebuah upaya untuk menjalankan supaya para karyawan dalam menyetujui suatu peraturan serta mengarahkannya agar tetap mematuhi peraturan yang sesuai dengan panduan yang tercantum pada sebuah perusahaan.

### **2.1.3.3. Indikator – Indikator Disiplin Kerja**

Menurut (Nurmaidah, 2018:113) Indikator- indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan tingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam organisasi dan sebagainya.

## **2.1.4. Kinerja Karyawan**

### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut (Nurmaidah, 2018) Arti kata kinerja berasal dari kata-kata job performance dan disebut juga *actual performane* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan .

Menurut (Andayani & Makian, 2017) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang berhasil dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang didasarkan atas keuletan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu .

Menurut (Syarkani, 2017:369) Kinerja adalah suatu hasil yang bisa dijadikan pacuan untuk karyawan yang bekerja sesuai dibidang masing-masing yang berlaku untuk pekerjaannya

Menurut (Siagian, 2018:26) kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawabnya.

Kinerja karyawan adalah perilaku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam kaitannya dengan tugas kerja di perusahaan, departemen, atau organisasi, dilaksanakan sesuai dengan potensi yang dimilikinya dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau dirinya sendiri menurut (Nugrahaningsih & Julaela, 2017)

Berdasarkan pengertian – pengertian diatas maka dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab nya masing-masing.

#### **2.1.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut (Elvie maria, may handri, 2019:91) faktor yang dapat dijadikan acuan guna mengukur dan menilai kinerja karyawan, yaitu:

1. Faktor kualitas kerja, yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, keterampilan dan kecakapan kerja.
2. Faktor kuantitas kerja, diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
3. Faktor pengetahuan, meninjau kemampuan karyawan dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
4. Faktor keandalan, mengukur kemampuan dan keandalan dalam melaksanakan tugasnya, baik dalam menjalankan peraturan maupun inisiatif dan disiplin.
5. Faktor kehadiran, yaitu melihat aktivitas karyawan di dalam kegiatan-kegiatan rutin dikantor.
6. Faktor kerjasama, melihat bagaimana karyawan hotel bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

### **2.1.4.3. Indikator - Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Siagian, 2018) Indikator kinerja diukur adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan karyawan melaksanakan pekerjaan utama.
2. Pengetahuan karyawan berdasarkan pekerjaan utama.
3. Kuantitas pekerjaan.
4. Kualitas pekerjaan.
5. Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan tepat waktu.
6. Karyawan dapat melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan kebijakan perusahaan.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam penelitian sehingga penulis dapat memperbanyak teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis hanya menemukan beberapa penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis, dan penulis juga mengangkat beberapa penelitian terdahulu sebagai referensi untuk memperkaya bahan kajian pada penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nugrahaningsih & Julaela, 2017) dengan judul Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Tempuran Mas. Teknik Analisis yang dipakai ialah Regresi Linear Berganda dengan hasil penelitian ialah Terdapat hubungan antara disiplin Kerja dan

lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Susmiati&Jajuk, 2017) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) Pegawai PT Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandara Adisutjipto Yogyakarta. Teknik Analisis yang dipakai ialah Regresi Linear Berganda dengan hasil penelitian ialah Terdapat hubungan antara Pengaruh kepuasan kerja, motivasi berpengaruh secara simultan maupun parsial signifikan terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) Pegawai PT Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandara Adisutjipto Yogyakarta.

Penelitian yang dilakukan oleh (Bagaskara & Rahardja, 2018:2) dengan judul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta). Teknik Analisis yang dipakai ialah Regresi Linear Berganda dengan hasil penelitian ialah Terdapat hubungan antara Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Julianry, Syarief, & Affandi, 2017:238) dengan judul Pengaruh Pelatihan Dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika. Teknik Analisis yang dipakai ialah Regresi Linear Berganda dengan hasil penelitian ialah Terdapat hubungan antara pelatihan, motivasi dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nurmaidah, 2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Sekar Mulia Abadi Medan. Teknik Analisis yang dipakai ialah Regresi Linear Berganda dengan hasil penelitian ialah Terdapat hubungan antara Pengaruh disiplin kerja, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Siagian, 2017: 153) dengan judul Analisis Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan *path* analisis dengan bantuan *software* statistik SPSS 21. hasil penelitian ini yaitu disiplin kerja, kompetensi, dan komunikasi secara signifikan memiliki pengaruh langsung.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sudiyono & Qomariyah, 2018) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Tirta Investama DC Rungkut). Dengan teknik teknik analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Siagian, 2018: 5) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sat Nusapersada Tbk Batam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang utama. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh informasi dan memfokuskan pada bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Sesuai dengan sifatnya maka metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*, yaitu jenis penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel penelitian dan menguji hipotesis.

Penelitian yang dilakukan (Efnita et al., 2018: 95) berjudul Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT *Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei sedangkan bentuk penelitiannya adalah Penelitian Deskriptif. Penelitian deskriptif dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Setiyawati (2018), dengan judul *The Effect Compensation, education and training, and motivation to employees performance*. Teknik Analisis yang dipakai ialah Regresi Linear Berganda dengan variabel independen kompensasi (X1), pendidikan dan pelatihan (X2), serta motivasi kerja (X3) dengan hasil penelitian ialah secara bersama-sama berpengaruh secara positif

dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Poliplas Makmur Santosa Ungaran.

**Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	(Nugrahaningsih & Julaela, 2017)	Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Tempuran Mas	Regresi Linier Berganda	Terdapat hubungan antara disiplin Kerja dan lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Terhadap Kinerja Karyawan.
2.	(Susmiati & Jajuk, 2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap OCB ( <i>Organizational Citizenship Behavior</i> ) Pegawai PT Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandara Adisutjipto Yogyakarta	Regresi Linier Berganda	Terdapat hubungan antara Pengaruh kepuasan kerja, motivasi berpengaruh secara simultan maupun parsial signifikan terhadap OCB ( <i>Organizational Citizenship Behavior</i> ) Pegawai PT Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandara Adisutjipto Yogyakarta
3.	(Bagaskara & Rahardja, 2018:2)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta)	Regresi Linier Berganda	Terdapat hubungan antara Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.



4.	(Julianry, Syarief, & Affandi, 2017:238)	Pengaruh Pelatihan Dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika	Regresi Linier Berganda	Terdapat hubungan antara pelatihan, motivasi dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
5.	(Nurmaidah, 2018)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Sekar Mulia Abadi Medan	Regresi Linier Berganda	Terdapat hubungan antara Pengaruh disiplin kerja, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Terhadap Kinerja Karyawan.
6.	(Sudiyono & Qomariyah, 2018)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Tirta Investama DC Rungkut).	Regresi Linier Berganda	kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	(Efnita et al., 2018)	Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat.	Regresi Linier Berganda	mendorong, memelihara, mempertahankan dan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dengan selalu memperhatikan karyawannya agar tercipta hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan.

8.	Heryenzus & Laia, 2018)	Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Pada Pt Bank Negara Indonesia Cabang Batam.	Regresi Linier Berganda	Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. <i>Bank</i> Negara Indonesia (Tbk) Persero cabang batam.
9	(Siagian, 2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sat Nusapersada Tbk Batam	Regresi Linier Berganda	Terdapat informasi dan memfokuskan pada bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan.
10.	Setiyawati (2018)	The Effect Compesation, education and training, and motivation to employees performance PT. Poliplas Makmur Santosa Ungaran.	Regresi Linier Berganda	variabel independen kompensasi, pendidikan dan pelatihan, serta motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Poliplas Makmur Santosa Ungaran.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang dikemukakan diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

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

Menurut (Siti & Hariyadi, 2019:52) motivasi adalah suatu dukungan yang diberikan kepada kita oleh orang lain, sehingga mereka ingin melakukan perubahan pada diri kita sendiri. Motivasi adalah hal terpenting untuk mencapai kesuksesan. Karena itu bisa mendorong seseorang untuk maju. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya melakukan sedikit usaha dalam hal pekerjaan. Konsep motivasi adalah konsep penting untuk mempelajari kinerja individu. Jadi motivasi berarti memberikan motivasi, motivasi atau hal-hal yang menyebabkan dorongan atau keadaan yang menyebabkan dorongan. Oleh sebab itu, motivasi bisa membawa dampak pada kinerja karyawan karena mempengaruhi situasi karyawan dalam bekerja.

### **2.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

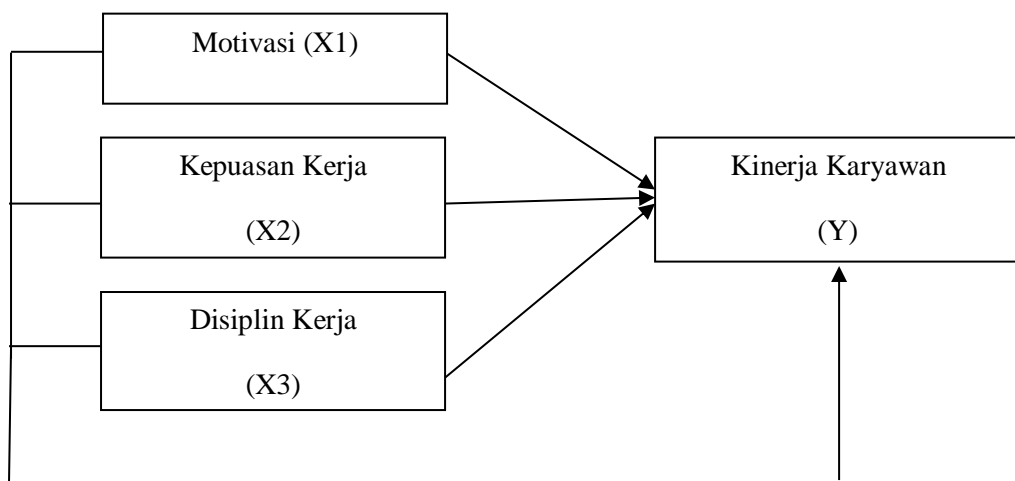
Menurut (Susmiati & Jajuk, 2017) Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok di luar pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja juga dapat dimaknai sebagai perasaan dari individu terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama karyawan dalam suatu organisasi.

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

Menurut (Akri & Robert, 2018:214) Disiplin kerja adalah kesadaran setiap seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan aturan-aturan dan norma-norma sosial yang berlaku diperusahaan. Ketidak disiplin dan kedisiplinan dapat

menjadi panutan orang lain. jika lingkungan kerja semuanya disiplin , maka seorang karyawan akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan organisasi tidak disiplin, maka seorang karyawan juga akan tidak ikut disiplin . untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan kepada karyawan , karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi karyawan .

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian terdahulu, maka peneliti melakukan perumusan kerangka pemikiran dalam memudahkan pemahaman terkait variabel penelitian. Kerangka pemikiran akan menjelaskan secara teoritis hubungan anatar variabel yang diteliti dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting oleh sebab itu, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja bisa membawa dampak pada kinerja karyawan karena mempengaruhi situasi karyawan dalam bekerja.



**Gambar 2. 1** Kerangka Berfikir

## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bahtera Bahari Shipyard.
- H2: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bahtera Bahari Shipyard.
- H3 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bahtera Bahari Shipyard.
- H4 : Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bahtera Bahari Shipyard.



---

**Universitas Putera Batam**

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Desain Penelitian

Menurut (Martono, 2016, p. 152) metode penelitian merupakan bagian inti dalam desain penelitian, karena pada bagian ini dapat peneliti mengetahui dan melakukan apa yang harus dikerjakan selama proses pengumpulan data di lapangan maupun setelah data terkumpul dan jenis metode penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018, p. 13) metode penelitian kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian.

#### 3.2. Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2018, p. 60) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan disebut variabel bebas atau *independent variable* (X), sedangkan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat disebut dengan variabel terikat atau *dependent variable* (Y), variabel bebas digunakan dalam penelitian ini adalah

motivasi sebagai (X1), kepuasan kerja (X2), disiplin kerja (X3) sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan desain penelitian dan hipotesis, variabel yang akan dianalisis adalah variabel independen dan variabel dependen yaitu indikator-indikator dalam kategori tingkat kinerja karyawan pada PT Bahtera Bahari Shipyard.

### **3.2.1. Variabel Independen**

Menurut (Sugiyono, 2018, p. 61) variabel independen sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia disebut dengan variabel bebas yang merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

Dalam penelitian ini peneliti mengangkat judul “motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bahtera Bahari Shipyard” sesuai dengan judul yang diangkat oleh peneliti, maka variabel independen adalah motivasi (X1), Kepuasan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3).

### **3.2.2. Variabel Dependen atau terikat**

Menurut (Sugiyono, 2018, p. 61) variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.



Dalam penelitian ini peneliti mengangkat judul “motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bahtera Bahari Shipyard” sesuai dengan judul yang diangkat oleh peneliti, maka variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

Secara semua variabel, pengertian variabel, indikator variabel dan skala pengukuran data bisa dilihat tabel 3.1 :

**Tabel 3.1** Operasional Variabel Penelitian

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Motivasi ( $X_1$ )	motivasi adalah dimana suatu keadaan dalam pribadi sendiri seseorang yang mendorong untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang berguna untuk mencapai tujuan organisasi	1. Perilaku Karyawan 2. Usaha Karyawan 3. Kegigihan Karyawan.	<i>Likert</i>
Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan / organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.	1. Kepuasan terhadap Gaji Pesan. 2. Kepuasan terhadap Kesempatan atau Promosi. 3. Kepuasan terhadap Supervisor. 4. Kepuasan terhadap pekerjaan 5. Kepuasan terhadap Rekan Kerja	<i>Likert</i>
Disiplin Kerja ( $X_3$ )	Disiplin kerja menurut adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam perusahaan.	1. Etika Kerja 2. Ketaatan pada standar kerja. 3. Ketaatan pada peraturan kerja 4. Tujuan kemampuan	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	kinerja berasal dari kata-kata job performance dan disebut juga <i>actual performance</i> atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya	1. Kualitas. 2. Produktifitas. 3. Ketepatan Waktu. 4. Efektifitas.	<i>Likert</i>

	yang telah dicapai oleh seorang karyawan	5. Kemandirian. 6. Komitmen Kerja. 7. Tanggung Jawab.	
--	--	---	--

**Sumber :** Peneliti, 2020

### **3.3. Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1. Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2018, p. 117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek. Penelitian ini mengambil populasi karyawan yang ada di PT Bahtera Bahari Shipyard yaitu pada sebanyak 155 karyawan.

#### **3.3.2. Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2018, p. 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan PT Bahtera Bahari Shipyard.

### 3.3.3. Teknik Pengambilan Sample

Dipenelitian ini, jumlah sampel yang didapat memakai perhitungan berikut:

$$n = \frac{N}{1+(N.e^2)}$$

**Rumus 3. 1** Rumus Slovin

Keterangan :

$n$  = Jumlah elemen / anggota sampel

$N$  = jumlah elemen / anggota populasi

$e$  = error level (tingkat kesalahan) 5% atau 0,05

Sampel dipenelitian ini jumlahnya 155, dengan taraf kesalahan yakni 5% atau 0,05. sehingga didapat jumlah sample:

$$n = \frac{N}{1+N(e^2)}$$

$$n = \frac{155}{1+155(5\%^2)}$$

$$n = \frac{155}{1+155(0,05^2)}$$

$$n = \frac{155}{1+155(0,0025)}$$

$$n = \frac{155}{(1+ 0,3875)}$$

$$n = 111,71 / 112$$

Jadi, besaran sample yang dianjurkan ialah 112, namun dipenelitian ini keseluruhan respondensnya ialah 155 orang, berarti sampelnya sudah memenuhi batas minimal yang dianjurkan.

### **3.4. Teknik Pengumpulan data**

#### **3.4.1. Jenis data**

Menurut (Sugiyono, 2017: 455) Teknik pengumpulan data adalah langkah utama dalam penelitian, karena tujuan penelitian adalah untuk mendapatkan informasi/data. Cara pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuisisioner

Pengumpulan data yang tidak memerlukan kehadiran peneliti, akan tetapi cukup mengungkapkan daftar pernyataan yang disiapkan dengan teliti sebelumnya (Sanusi, 2012: 109)

2. Dokumentasi

Cara dokumentasi biasanya dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber, baik secara pribadi maupun fisik. Seperti: Aturan, Laporan Penjualan, dan lainnya (Sanusi, 2012: 114).

### **3.4.1.1. Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

#### **1. Data Primer**

Data ini dikumpulkan peneliti guna menjawab pertanyaan penelitian. di mana data didapat melalui kuisisioner yang diberi pada respondens secara langsung. Dari data tersebut nantinya dianalisa guna menemukan pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja pada kinerja karyawan PT Bahtera Bahari Shipyard.

#### **2. Data Sekunder**

Ialah data yang telah ada dan terkumpul tanpa membutuhkan usaha lebih (Sanusi, 2012: 104).

Data jenis ini didapat dari entitas yang diteliti, dan dipenelitian ini data sekundernya ialah terkait target produksi.

### **3.4.1.2. Metode Pengumpulan Data**

Metode yang dipergunakan dipenelitian ini ialah kuesioner atau angket, yakni tehnik penrolehan data yang dilaksanakan dengan memberi beberapa pernyataan atau pertanyaan tertulis pada respondens, kemudian mereka jawab (Sugiyono, 2012: 199). Kuesioner isinya pernyataan atau pertanyaan terkait data respondens, dan variable yakni kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

### 3.4.2. Alat Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang kemudian diuji dengan SPSS versi 25. Jawaban dari setiap pertanyaan atau pernyataan diberi skor dengan menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan atau pertanyaan yang berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur (Sanusi, 2012: 59).

**Tabel 3.2 Skala Likert**

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

**Sumber :** (Sanusi, 2012: 60)

### 3.5. Metode Analisis Data

Dalam melengkapi analisis kuantitatif ini maka peneliti menggunakan alat hitung SPSS (*Statistic Product and service Solution*) versi 25 yang berupa analisis deskriptif (Frekuensi) presentase. SPSS adalah *computer statistic* yang mampu memproses data *statistic* secara tepat dan cepat, untuk mencari berbagai *output* yang dikehendaki para pengambil keputusan yang akan menunjukkan gambaran mengenai pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bahtera Bahari Shipyard.

### **3.5.1 Analisis Deskriptif**

Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan dalam menganalisa data dengan cara menjelaskan data yang sudah terkumpul tanpa maksud membuat kesimpulan umum. Penyajian data statistik deskriptif dengan cara data tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, mean, median, perhitungan desil, perhitungan rata-rata atau standar deviasi dan juga perhitungan persentase (Sugiyono, 2012 : 206-207).

Analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini, berdasarkan uraian jawaban dan penyebaran kuesioner yang sudah disebar oleh responden yang menjadi karyawan di PT Bahtera Bahari Shipyard, yang nanti hasilnya akan diolah dengan menggunakan statistik deskriptif untuk mengeksplorasi hasil dari data responden.

### **3.5.2. Uji Kualitas Data**

#### **3.5.2.1. Uji Validitas Data**

Uji Validitas adalah uji yang dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin disampaikan. Validitas menunjukkan sejauh mana perbedaan yang didapatkan melalui alat pengukur mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya diantara responden yang diteliti (Agung, 2012: 35). Banyaknya subyek untuk uji coba validitas instrumen penelitian sekurang-kurangnya adalah 30 responden (Mustafa, 2013: 164), maka pada penelitian akan dilakukan uji validitas dengan menggunakan  $n=30$  responden diluar sampel. Dalam penelitian ini rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi ( $r$ ) adalah korelasi *Pearson Product Moment*.

$$r_{ix} = \frac{N \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n\sum i^2 - (\sum i)^2][N\sum X^2 - (\sum X)^2]}}$$

**Rumus 3.2** Koefisien Korelasi

Keterangan:

$r_{ix}$  = Koefisien korelasi

I = skor item

X = skor total dari x

N = jumlah banyaknya subjek

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0,05 (SPSS akan secara default menggunakan nilai ini). Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika:

1. Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pernyataan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut maka item dinyatakan valid.
2. Jika  $r$  hitung  $\leq r$  tabel ( uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item – item yang terdapat pada pernyataan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

**Tabel 3.3** Tingkat Validitas

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,80 – 1.000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat



0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

**Sumber :** (A. edy Wibowo, 2012)

### 3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Reabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Reliabilitas dapat dikatakan sebagai indeks yang menunjukkan sejauh mana alat mengukur dapat menunjukkan dapat dipercaya atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi alat ukur (A. edy Wibowo, 2012, p. 52).

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Metode ini sangat populer dan commonly digunakan pada skala uji yang berbentuk skala likert (Scoring Scale), misalnya pengukuran dengan skala 1-5, 1-7. Uji ini dengan menghitung koefisien alpha, data dikatakan reliabel apabila  $r$  alpha positif dan  $r$  alpha  $>$   $r$  tabel  $df = (\alpha, n-2)$ , SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai ( $\alpha$ )  $>$  0,60 (Wibowo, 2012, p. 52). Berikut ini disajikan tabel angka indeks koefisiensi reabilitas:

<b>Nilai Interval</b>	<b>Kriteria</b>
< ,20	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup

0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

**Sumber:** (Wibowo, 2012, p. 53)

Apabila nilai koefisien reliabilitas Alfa Cronbach lebih besar dari 0,6 maka instrument penelitian dianggap reliabel, jika instrument digunakan beberapa kali maka akan memberikan hasil yang sama. Nilai yang kurang dari 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang (Wibowo, 2012, p. 53).

### 3.5.3 Uji Asumsi Klasik

#### 3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independent. Jika terdapat korelasi kuat, terjadi masalah multikolinieritas yang harus diatasi. (Sanusi, 2012: 136) menyebutkan pendeteksian terhadap multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflating Factor* (VIF) dari hasil analisis regresi. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat gejala multikolinieritas yang tinggi.

$$X^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

**Rumus 3.3** Uji Normalitas

**Sumber :** (Agung, 2012: 62)

Keterangan :

$O_i$  = Frekuensi observasi

$E_i$  = Frekuensi harapan

$k$  = Banyaknya kelas interval

Dalam penelitian ini uji normalitas yang digunakan yaitu dengan menggunakan grafik Histogram, dengan menggunakan *P-P Plot regression standardized residual* dan dengan menggunakan uji kolmogrov smirnov  $Z < Z_{tabel}$ ; atau menggunakan nilai Probability Sig (2failed)  $> \alpha$ ; sig  $> 0,05$  (Agung, 2012: 62).

### 3.5.3.2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independent. Jika terdapat korelasi kuat, terjadi masalah multikolinieritas yang harus diatasi. (Sanusi, 2012: 136) menyebutkan pendeteksian terhadap multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflating Factor* (VIF) dari hasil analisis regresi. Jika nilai VIF  $> 10$  maka terdapat gejala multikolinieritas yang tinggi.

$$VIF = \frac{1}{1-R^2}$$

**Rumus 3.4** Variance Inflative Factor

**Sumber :** (Sugiyono, 2012: 20)

VIF = *Variance Inflating Factor*

$R^2$  = Koefisien determinasi

### 3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Sanusi, 2012: 135) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah keragaman dari selisih nilai pengamatan dan pendugaan sama untuk semua nilai pendugaan Y. Jika terjadi heteroskedastisitas maka pendugaan

koefisien regresi menjadi tidak akurat. Pengujian ini dilakukan secara berpasangan antara variabel dependen dengan variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan metode rank spearman yaitu dengan cara menyusun regresi antara nilai absolute dengan variabel bebas. Apakah masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolute residual ( $\alpha = 0,05$ ) maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heterokedastisitas (Sanusi, 2012: 135).

### 3.5.4. Uji Pengaruh

#### 3.5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Priyatno, 2010: 125) analisis regresi linier berganda pada dasarnya menyatakan suatu bentuk hubungan linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya.

Pada penelitian ini terdapat 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan 2 variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja. Jadi regresi linier berganda dapat dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_2X_2$$

**Rumus 3.5** Regresi Linier Berganda

Sumber : (Sanusi, 2012: 135)

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

$\alpha$  = Nilai Konstanta

$b_1b_2b_3$  = Nilai koefisien regresi

$X_1$  = Motivasi

$X_2$  = Kepuasan Kerja

$X_3$  = Disiplin Kerja

### 3.5.4.2 Uji $R^2$

Uji R Square disebut juga dengan koefisien determinan (KD), nilai yang digunakan untuk melihat mana model yang membentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefisien dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau presentasi keraguan Y (variabel terikat) yang diterangkan oleh X (variabel bebas).

### 3.5.5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis sama artinya dengan menguji signifikansi koefisien regresi linier berganda secara parsial yang sekait dengan pernyataan hipotesis penelitian (Sanusi, 2012: 144).

Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan 2 metode untuk uji hipotesis yaitu uji t dan uji F.

#### 3.5.5.1. Uji t

Uji t bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai rata-rata suatu populasi. Persyaratan uji ini adalah data harus berskala interval atau rasio. Data juga harus berdistribusi normal. Rumus uji t adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

**Rumus 3.6** Uji t

**Sumber :** (Sugiyono, 2012: 96)

Keterangan:

- $t$  = Nilai t yang dihitung
- $\bar{x}$  = Rata-rata xi
- $\mu_0$  = Nilai yang dihipotesiskan
- $s$  = Simpangan baku
- $n$  = Jumlah anggota sampel

Menurut (Sugiyono, 2012: 96) nilai t hitung ini akan dibandingkan dengan nilai t tabel dengan taraf kesalahan tertentu. Kaidah yang digunakan dalam uji ini adalah:

1.  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $t$  hitung  $< t$  tabel
2.  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika  $t$  hitung  $> t$  tabel

### 3.5.5.2. Uji F

Uji F dilakukan dengan tujuan menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumus untuk mencari F adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{MK_{ant}}{MK_{dal}}$$

**Rumus 3.7 Uji F**

**Sumber :** (Sugiyono, 2012: 171)

Keterangan:

$F$  = Nilai F yang dihitung

$MK_{ant}$  = Mean kuadrat antar kelompok

$MK_{dal}$  = Mean kuadrat dalam kelompok

Menurut (Sugiyono, 2012: 171) nilai F hitung ini akan dibandingkan dengan nilai F tabel dengan dk pembilang ( $m - 1$ ) dan dk penyebut ( $N - 1$ ). Kaidah yang digunakan dalam uji ini adalah

1.  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika F hitung  $<$  F tabel
2.  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika F hitung  $>$  F tabel

### **3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian**

#### **3.6.1. Lokasi penelitian**

Lokasi atau tempat penelitian ini guna memproses dan mengumpulkan data yang diperlukan demi kepentingan penelitian ini ialah PT Bahtera Bahari Shipyard ya berlokasi Jl. Patimura No. 1, Kabil, Kecamatan Nongsa, Kota Batam, Kepulauan Riau.

#### **3.6.2 Jadwal Penelitian**

Jadwal penelitian ini dilakukan lebih kurang selama lima bulan mulai dari bulan September 2020 sampai bulan Januari 2021 hingga berakhirnya tugas dalam penulisan skripsi ini. Jadwal penelitian dapat dilihat menggunakan tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.5** Jadwal Penelitian

Kegiatan	Tahun, Bulan, dan Pertemuan													
	2020										2021			
	Sep		Okt			Nov		Des			Jan		Feb	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Pengajuan judul	■	■	■											
Studi Pustaka			■	■	■	■	■	■						
Metodologi Penelitian							■	■	■					
Penyusunan Kuesioner									■	■				
Penyerahan Kuesioner										■	■			
Pengolahan Data										■	■	■		
Kesimpulan													■	■
Penyelesaian skripsi													■	■

**Sumber:** Peneliti,2020