PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GLOBAL BANGUNAN DI KOTA BATAM

SKRIPSI

Oleh :
Petrus
160910283

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020

PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GLOBAL BANGUNAN DI KOTA BATAM

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar sarjana

Oleh :
Petrus
160910283

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertandatangan di bawah ini saya:

Nama	: Petrus
NPM/NIP	: 160910283
Fakultas	: Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi	: Manajemen

Menyatakan bahwa **"Skripsi"** yang saya buat dengan judul :

PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GLOBAL BANGUNAN DI KOTA BATAM

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 peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

Batam, 20 Juli 2020

METERAI TEMPEL
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Petrus
160910283

PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GLOBAL BANGUNAN DI KOTA BATAM

SKRIPSI
Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar sarjana

Oleh:
Petrus
160910283

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini

Batam, 20 Juli 2020

Dr. Yvonne Wangdra, B.Com., M.Com.
Pembimbing

UPB

Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Terkait dengan persaingan di era globalisasi yang terasa semakin ketat, manajemen sumber daya manusia sangat penting dan harus diperhatikan oleh perusahaan untuk mempertahankan eksistensi bisnisnya. Untuk dapat mempertahankan keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan, perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan sumber dayanya termasuk meningkatkan kinerja karyawan. kedisiplinan dan motivasi termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi dan berani mengambil risiko. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Global Bangunan Seraya di Kota Batam. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada 118 responden. Dalam penelitian ini pengaruh kedisiplinan dan motivasi 15,2% terhadap kinerja karyawan dan 84,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen (disiplin dan motivasi) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara parsial disiplin, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dua variabel independen adalah faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT Global Bangunan Seraya. Kesimpulan dari penelitian ini adalah kedisiplinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Global Bangunan Seraya baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci : Kedisiplinan; Kinerja Karyawan; Motivasi

ABSTRACT

In connection with competition in the era of globalization increasingly felt tighter, human resource management is very important and must be considered by companies to maintain the existence of its business. To be able to maintain the success and survival of the company, the company must maintain and increase its resources including improving employee performance. Discipline and Motivation including impacts that affect employee performance. Performance employees have high personal responsibility and dare to take risks. The purpose of this study was to determine the effect of Discipline and Motivation on employee performance at PT Global Bangunan Seraya in Batam City. This type of research is used with the type of quantitative research, collecting data using questionnaires to 118 respondents. In this study discipline and motivation influence 15,2 % on employee performance and 84,8% influenced by other variables. The results showed that simultaneous independent variables (discipline and motivation) significantly influence employee performance. And partially the discipline, and motivation significantly influence employee performance. The two independent variables are the most dominant factors affecting employee performance of PT Global Bangunan Seraya. The conclusion of this study is the discipline and motivation significantly influence employee performance of PT Global Bangunan Seraya both partially and simultaneously.

Keywords : *Discipline; Employee Performance ;Motivation*

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberi segala rahmat dan karunia-Nya, 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. Ibu Rizki Tri Anugrah Bakti, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom.,M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen;
4. Dr. Yvonne Wangdra, B.Com., M.Com selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Orang tua dan saudara-saudara yang selalu memberikan dukungan berupa dukungan moral dan doa kepada penulis;
7. PT Global Bangunan Seraya dan seluruh karyawan yang turut membantu dalam proses penyusunan skripsi ini;
8. Semua teman-teman seperjuangan di Universitas Putera Batam angkatan 2020.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan berkat-Nya, Amin.

Batam, 21 Juli 2020

Petrus

UPB

Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL ..... **i**
HALAMAN JUDUL ..... **ii**
SURAT PERNYATAAN ..... **iii**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **iv**
ABSTRAK ..... **v**
ABSTRACT ..... **vi**
KATA PENGANTAR ..... **vii**
DAFTAR ISI ..... **viii**
DAFTAR GAMBAR ..... **x**
DAFTAR TABEL ..... **xi**
DAFTAR RUMUS ..... **xii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1. Latar Belakang 1
1.2. Identifikasi Masalah 9
1.3. Batasan Masalah 9
1.4. Rumusan Masalah 10
1.5. Tujuan Penelitian 10
1.6. Manfaat Penelitian 11
1.6.1. Manfaat Teoritis 11
1.6.2. Manfaat Praktis 11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA **13**
2.1. Teori dasar 13
2.1.1. Disiplin Kerja 13
2.1.2. Motivasi kerja 16
2.1.3. Kinerja karyawan 19
2.2. Penelitian Terdahulu 21
2.3. Kerangka Pemikiran 22
2.4. Hipotesis 23
BAB III METODE PENELITIAN **25**
3.1. Desain Penelitian 25
3.2. Definisi Operasional Variabel 25
3.2.1. Variabel Bebas (Variabel Independen) 26
3.2.2. Variabel Terikat (Variabel Dependen) 27
3.3. Populasi Dan Sampel 28
3.3.1. Populasi 28
3.3.2. Sampel 28
3.4. Teknik Pengumpulan Data 29
3.4.1. Pengertian 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 30

3.5.3. Uji Asumsi Klasik 32
3.5.4. Uji Pengaruh 33
3.5.5. Uji Hipotesis 34
3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian 36
3.6.1. Lokasi Penelitian 36
3.6.2. Jadwal Penelitian 36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 37
4.1. Hasil Penelitian 37
4.1.1. Profil Responden 37
4.1.2. Analisis Deskriptif 40
4.1.3. Hasil Uji Kualitas Instrumen 46
4.1.4. Hasil Uji Asumsi Klasik 49
4.1.5. Uji Pengaruh 55
4.1.6. Hasil Uji Hipotesis 58
4.2. Pembahasan 60
4.2.1. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Global Bangunan Seraya 61
4.2.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Global Bangunan Seraya 62
BAB V SIMPULAN DAN SARAN 66
5.1. Simpulan 66
5.2. Saran 67
DAFTAR PUSTAKA 68
LAMPIRAN 70
Lampiran 1. Pendukung Penelitian 70
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup 119
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian 120

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran 23
Gambar 4.1. Bar Chart Hasil Uji Histogram.....50
Gambar 4.2. Bar Chart Hasil Uji P-Plot.....51

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Absensi Karyawan 5
Tabel 1.2. Data Penjualan 7
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu 21
Tabel 2.1. Lanjutan 22
Tabel 3.1. Operasional Variabel Penelitian 27
Tabel 3.1. Lanjutan 28
Tabel 3.2. Skala Likert 30
Tabel 3.3. Jadwal Penelitian 36
Tabel 4.1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 38
Tabel 4.2. Data Responden Berdasarkan Usia 38
Tabel 4.3. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja 39
Tabel 4.4. Kriteria Analisis Deskriptif 40
Tabel 4.5. Persentase Jawaban Variabel Kedisiplinan (X1) 40
Tabel 4.5. Lanjutan 41
Tabel 4.6. Persentase Jawaban Variabel Motivasi Kerja (X2) 42
Tabel 4.6. Lanjutan 43
Tabel 4.7. Persentase Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y) 44
Tabel 4.7. Lanjutan 45
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Kedisiplinan (X1) 46
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2) 47
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) 48
Tabel 4.11. Hasil Uji Reliabilitas Data 49
Tabel 4.12. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov 52
Tabel 4.13. Hasil Uji Multikolinearitas 53
Tabel 4.14. Hasil Uji Heteroskedastisitas 54
Tabel 4.15. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda 55
Tabel 4.16. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square) 57
Tabel 4.17. Hasil Uji T 58
Tabel 4.18. Hasil Uji F 60

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1. Rumus Validitas 31
Rumus 3.2. Koefisien Reliabilitas 31
Rumus 3.3. Regresi Linear Berganda 33
Rumus 3.4. Uji T 34
Rumus 3.5. Uji F 35
Rumus 4.1. Regresi Linear Berganda 55

UPB

Universitas Putera Batam

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Kualitas sumber daya manusia menjadi penentu perusahaan mampu bersaing dan bertahan lama dalam persaingan terutama ditengah pertumbuhan ekonomi yang berkembang pesat. Dunia bisnis sangat dipengaruhi oleh perkembangan teknologi sehingga banyaknya pengusaha-pengusaha masuk dalam *kontestasi* bisnis dalam persaingan yang terbuka lebar. Kinerja karyawan harus semakin meningkat guna memenangkan atau mempertahanan posisinya perusahaan dalam persaingan pasar sehingga perlu adanya strategi manajemen yang tepat. Pengelolaan dan pengembangan kegiatan usaha oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan adalah sebuah eminensi selain dari teknologi yang digunakan dan infrastruktur pendukung alat bantu perusahaan (Budiman et al., 2019: 322).

Suatu hal penting yang dibutuhkan oleh perusahaan yang di mana merupakan subjek dan objek dalam perusahaan ialah sumber daya manusia atau biasa disebut tenaga kerja. Pengelolaan sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu cara mengatur hubungan dan fungsi yang dimiliki oleh individu dan juga digunakan untuk mencapai tujuan bersama dalam sebuah perusahaan (Septiasari, 2017).

Sumber daya manusia ialah faktor utama dalam suatu perusahaan. Tenaga manusia digunakan sebagai aspek yang mengelola teknis agar setiap sasaran - sasaran perusahaan terpenuhi. Sumber daya manusia yang dimaksud bertanggung jawab terhadap berjalannya suatu sistem sehingga dibutuhkan aspek kedisiplinan

dan motivasi juga segi lainnya. Dengan demikian, tenaga kerja yang menjadi sumber daya manusia pada perusahaan memiliki peran besar dalam pemenuhan target perusahaan (Rumondor et al., 2016: 255)

Agar mampu bersaing dengan berbagai perusahaan yang sama. Maka perusahaan dianjurkan untuk memiliki keunggulan dengan keunikan dan inovasi yang sukar dibuat duplikasinya oleh pesaing. Perusahaan yang unggul dalam kompetisi adalah perusahaan yang mengutamakan produktivitas, inovasi, loyalitas, dan semangat para karyawannya. Karyawan dengan kriteria tersebut adalah karyawan yang didapatkan dengan menerapkan konsepsi dan pengaturan keluar masuknya karyawan dihitung dengan besarnya antusiasme kerja, koordinasi yang terorganisir, dan area kerja yang proporsional. Kinerja tumbuh karena adanya motivasi dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan (Marliani, 2016: 48).

Salah satu faktor yang memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan ialah kedisiplinan. Kedisiplinan dapat diartikan sebagai sikap, atau perilaku yang disesuaikan dengan peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Suatu kondisi yang dibentuk melalui sebuah proses dan serangkaian sikap yang menunjukan nilai dari ketaatan, kepatuhan, dan ketertiban merupakan arti kedisiplinan. Indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kedisiplinan. Maka dari itu kedisiplinan mempengaruhi seluruh kegiatan perusahaan yang dijalankan dengan hasil yang memuaskan dan sesuai dengan visi misi serta tujuan perusahaan (Pratama, 2016).

Selain kedisiplinan, ditemui adanya variabel lain yang memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan, yakni motivasi. Motivasi bisa berasal dari internal

ataupun motivasi eksternal. Nilai dan kepercayaan menentukan aksi karyawan yang terlihat pada setiap pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Salah satu tanggung jawab pemberi kerja kepada pekerja ialah sebuah kompensasi berupa tunjangan, tingkatan karir dan penghargaan. Tunjangan yang dimaksud adalah tunjangan berupa tunjangan jabatan, tunjangan anak istri, tunjangan kesehatan, tunjangan transportasi atau yang paling umum adalah tunjangan hari raya. Selain itu, karyawan akan memiliki motivasi untuk mencapai sasaran karir. Dalam hal ini karyawan akan bekerja secara optimal untuk mencapai posisi lebih tinggi yang sedang diinginkan. Setalah adanya prestasi kerja yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan perusahaan maka perusahaan akan memberikan penghargaan berupa bonus atau jatah cuti kepada karyawan (Marliani, 2016: 70)

Salah satu kunci dari keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Sesuatu yang dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan perintah, peran, dan standar tertentu yang harus dipenuhi atas bidang yang dijalani pada suatu periode merupakan pengertian dari kinerja. Masing-masing pribadi yang ada dalam sebuah perusahaan sangat menentukan suasana dan kinerja usaha tersebut. Hal tersebutlah yang membuat pertumbuhan suatu usaha didasarkan pada kebutuhan akan prestasi kerja atas kinerjanya (Apandi, 2019)

PT. Global Bangunan Seraya ialah suatu usaha yang berkiprah di bidang distibutor bahan bangunan. Perusahaan yang berdiri sejak 25 November 2014 ini berdomisili di Komplek Citra Buana Center Park Blok I no. 02, Kampung Seraya, Batam. Pada dasarnya suatu usaha membutuhkan kinerja karyawan untuk dapat

mendukung aktivitas perusahaan guna memenuhi setiap sasaran perusahaan yang telah dibuat.

Ditemukan dari hasil observasi, terdapat masalah yang terjadi pada PT. Global Bangunan Seraya yaitu kinerja karyawan yang kurang maksimal dikarenakan kurangnya sikap disiplin dari karyawan yang dimana karyawan bekerja di luar dari peraturan yang tersedia oleh perusahaan seperti tidak masuk kerja tanpa keterangan. Dalam hal kebijakan dan aturan perusahaan masih kurang menegaskan aturan-aturan yang di tetapkan perusahaan. Hal tersebut mengakibatkan karyawan sering tidak masuk kerja akibat tidak adanya sanksi yang tegas yang dapat memberatkan karyawan tersebut.

Selain itu kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan baik berupa insentif maupun penghargaan, sehingga hal tersebut membuat karyawan mengalami penurunan kualitas kinerja. Perusahaan tidak memberikan motivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti sebuah penghargaan kepada karyawan yang telah mencapai target dan telah menyelesaikan tugasnya dengan baik serta tepat waktu dan memberikan penghargaan atau apresiasi kepada karyawan yang disiplin.

Kurang disiplinnya karyawan dalam segi absensi masuk kerja menunjukan motivasi kerja yang rendah. Penurunan kinerja dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang absen. Berikut adalah data absensi karyawan PT. Global Bangunan Seraya dalam jumlah hari

Tabel 1.1 Data Absensi karyawan PT. Global Bangunan Seraya dalam bulan Januari – Juni 2019

NO	Bulan	Hadir	Absen	Jumlah Karyawan
1	Januari	108	10	118
2	Februari	113	5	118
3	Maret	110	8	118
4	April	108	10	118
5	Mei	102	16	118
6	Juni	100	18	118

Sumber : PT. Global Bangunan Seraya, 2019

Dapat dilihat dari tabel 1.1, bahwa bulan Januari 2019 – Juni 2019 merupakan bulan dimana karyawan banyak yang tidak masuk kerja. Hal ini dikarenakan adanya pembelian cuti tahunan yaitu 12 hari bagi karyawan yang bekerja melebihi satu tahun. Sehingga karyawan banyak mengambil cuti panjang dikarenakan masih banyak cuti yang banyak digunakan. Dengan terjadinya hal ini mengakibatkan kinerja karyawan yang menurun. Terjadi kenaikan kuantitas karyawan yang tidak bekerja di bulan januari hingga Juni. Dengan adanya fenomena ini mengakibatkan penurunan dari segi kinerja karyawan. Dan akan memberikan dampak buruk terhadap karyawan yang rajin masuk kerja. Penyebab lainnya yaitu pada saat waktu jam istirahat pada karyawan sering tidak disiplin dan melampaui batas waktu

istirahat yang diberikan yaitu 1 jam, sehingga karyawan sering telat datang ke kantor dan kerjaan menjadi tertunda.

Motivasi bagi karyawan adalah hal yang penting, karena adanya motivasi dapat membantu peningkatan kinerja dari karyawan dalam sebuah perusahaan. Motivasi sering kali memberikan dampak positif bagi karyawan. Dengan motivasi, karyawan seperti diberikan penghargaan dan penyemangat dalam menjalani pekerjaannya. Motivasi dalam berbagai bentuk seperti, memberikan penghargaan untuk karyawan teladan, memberikan komisi pada *marketing* yang mencapai target penjualan. Dengan motivasi tersebut, karyawan akan dengan semangat mengerjakan pekerjaan serta memberikan yang terbaik bagi perusahaan (Budiman et al., 2019: 322).

Kinerja karyawan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perkembangan suatu perusahaan. Kerap kali karyawan bekerja dengan setengah hati dan tidak melaksanakan tugasnya sebagaimana mestinya, seperti pada bidang *marketing*, kinerja karyawan pada bagian *marketing* sangat mempengaruhi pendapatan perusahaan (Kudsi et al., 2018: 86).

Berikut adalah data penjualan pada bulan Januari – Juni 2019 pada PT. Global Bangunan Seraya dengan minimal target penjualan yang harus dicapai oleh setiap *marketing* nya adalah Rp. 250.000.000 / bulan. Sedangkan untuk perbulannya target penjualan harus diharapkan melebihi Rp. 3.000.000.000 / bulan.

Tabel 1.2 Data penjualan pada bulan Januari – Juni 2019 pada PT. Global Bangunan Seraya dalam ribu rupiah

No	Bulan	Insentif (%)	Target Penjualan	Penjualan	Persentase	Keterangan
1	Januari	1 %	Rp. 3.000.000	Rp. 4.252.120	141,73%	Tercapai
2	Februari	0.5 %	Rp. 3.000.000	Rp. 3.585.015	119,5%	Tercapai
3	Maret	0.5 %	Rp. 3.000.000	Rp. 2.985.221	99,51%	Tidak Tercapai
4	April	0.5 %	Rp. 3.000.000	Rp. 2.105.893	70,2%	Tidak Tercapai
5	Mei	0.5 %	Rp. 3.000.000	Rp. 2.895.110	96,5%	Tidak Tercapai
6	Juni	0.5 %	Rp. 3.000.000	Rp. 2.505.851	83,53	Tidak Tercapai

Sumber : PT. Global Bangunan Seraya, 2019

Berdasarkan tabel 1.2 di atas menjelaskan bahwa pencapaian penjualan PT. Global Bangunan Seraya mengalami penurunan. Terdapat faktor yang memberikan pengaruh terhadap penurunan penjualan terdiri dari dua faktor, yakni internal dan eksternal. Faktor internal yaitu rasa tanggung jawab, pengakuan, dan pengembangan. Sedangkan faktor eksternal yaitu berupa insentif, lingkungan kerja, keamanan. Faktor yang paling yang mempengaruhi penurunan penjualan adalah insentif (Nurdiyanto et al., 2013: 4). Penjelasan di atas menunjukkan penurunan jumlah pembelian akibat dari menurunnya kinerja karyawan. Data yang telah dilampirkan sebelumnya memberikan informasi tentang penjualan, yakni pada bulan Januari dan Februari mengalami penurunan namun tetap mencapai target penjualan persentase penurunan yaitu pada 141,73% menjadi 119,5% . Penurunan ini disebabkan oleh kurangnya karyawan yang termotivasi untuk bekerja karena

belum menerima insentif. Insentif itu sendiri diharapkan oleh *marketing* tidak sesuai dengan apa yang diberikan oleh perusahaan yaitu pada sebelumnya persentase insentif 1 % turun menjadi 0,5%, penurunan insentif tersebut merupakan kebijakan baru yang diberikan oleh perusahaan. Yang pada sebelumnya sudah dibahas pada akhir tahun dan menjadi rencana untuk dilaksanakan pada awal tahun 2019 tepatnya efektif pada bulan Februari. sehingga hal tersebut membuat *marketing* menjadi tidak melaksanakan tugasnya demi mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut pula yang menyebabkan pada bulan Maret dan April penjualan terus mengalami penurunan dan tidak dapat mencapai target penjualan yang diharapkan. Namun pada bulan Mei terjadi peningkatan penjualan yang pada bulan April sebesar 70,2% menjadi 96,5% hal ini dikarenakan adanya bonus pencapaian target untuk penjualan item pipa yang dimana *marketing* akan mendapatkan bonus sebesar Rp.500.000 apabila *marketing* dapat menjual pipa sebanyak 500 pcs pada bulan Mei. Motivasi tersebutlah yang membuat *marketing* menjadi bersemangat dalam mencapai penjualan dan mendapatkan bonus, meskipun pada bulan Mei total seluruh penjualan masih belum mencapai target penjualan. Begitu pula pada bulan Juni penjualan kembali mengalami penurunan.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti berkeinginan untuk mengetahui kelanjutan mengenai kinerja karyawan, khususnya karyawan PT. Global Bangunan Seraya. Dari latar belakang yang sudah dijabarkan di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“ Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terdapat Kinerja Karyawan PT. Global Bangunan Di Kota Batam ”**

1.2.Identifikasi Masalah

Merujuk pada uraian latar belakang yang telah dijabarkan sebelumnya, peneliti dapat menetapkan pengidentifikasian masalah, seperti dibawah ini:

1. Kurangnya sikap disiplin dan belum adanya keinginan dari karyawan untuk mematuhi peraturan yang berlaku pada perusahaan seperti masih banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja.
2. Kurangnya motivasi dari perusahaan dalam bentuk insentif dan juga penghargaan.
3. Kurangnya perhatian dari perusahaan untuk pemberian penghargaan kepada karyawan yang telah melaksanakan tugas yang diberikan tepat pada waktunya

1.3.Batasan Masalah

Untuk menghasilkan informasi yang tepat dan mendalam maka penulis membatasi masalah pada penelitian, yakni:

Variabel yang dipilih oleh peneliti untuk diolah dalam bentuk data, yaitu :

1. Kedisiplinan (X1), dibatasi hanya dalam hal : absensi
2. Motivasi kerja (X2), dibatasi hanya dalam hal : perusahaan kurang memberikan insentif dan penghargaan.
3. Kinerja karyawan (Y), dibatasi hanya dalam hal : jumlah penjualan yang mencapai target penjualan setiap bulannya.

1.4. Rumusan Masalah

Setelah dijabarkan latar belakang dalam penelitian ini, peneliti merumuskan masalah, antara lain :

1. Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah kedisiplinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan ?

1.5. Tujuan Penelitian

Perumusan masalah yang ada menimbulkan tujuan yang diharapkan terpenuhi guna menerima masukan dan embaran yang sesuai dan menggunakan alat-alat analisis data. Adapun tujuan dari penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Bangunan Seraya.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Bangunan Seraya.
3. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Bangunan Seraya.

1.6. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti memiliki manfaat dan terbagi menjadi dua, yakni manfaat teoritis dan praktis, diantaranya :

1.6.1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan kontribusi pada refleksi pendidikan untuk bidang ilmu manajeman dalam aspek teoritis, terutama mengenai kedisiplinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

1.6.2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian yang dilakukan dapat dipraktikkan sehingga bermanfaat, terdiri dari :

1. Bagi objek penelitian
    a. meningkatkan wawasan dan gagasan serta informasi yang telah dicapai pada penelitian terutama pada bidang sumber daya manusia secara spesifik yang memberikan pengaruh pada kedisiplinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.
    b. menyampaikan masukan dan pendapat yang berguna tentang kedisiplinan dan motivasi kerja, tujuannya adalah untuk meminimalisir penyelewengan dan mengoptimalkan kinerja karyawannya.
2. Bagi Universitas Putera Batam

    Dalam pengembangan sebagai bahan masukan tambahan bagi mahasiswa/i dan penambah ilmu untuk mahasiswa/i khususnya yang akan

mengambil variabel yang sama untuk dijadikan penelitian dikemudian hari.

3. Bagi Peneliti

   Sebagai penambahan wawasan tata cara penulisan ilmiah dan dasar pengetahuan untuk melanjutkan ke tingkat perkuliahan yang lebih tinggi serta merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan sarjana ekonomi pada Universitas Putera Batam.

UPB

Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.Teori dasar

2.1.1. Disiplin Kerja

2.1.1.1. Pengertian Disiplin Kerja

Cerminan dari dipenuhi tanggung jawab oleh pekerja atas pekerjaan yang dijalaninya merupakan kedisiplinan kerja yang optimal. Manajemen berupaya mengarahkan bawahannya untuk memiliki sikap disiplin yang baik. Apabila pekerja disiplin dalam melaksanakan pekerjaan, maka manajer dinyatakan berhasil dalam hal koordinasi proporsional. Suatu sikap dikatakan disiplin apabila karyawan mematuhi aturan jam masuk kerja, melaksanakan segala pekerjaan sesuai standar, mematuhi peraturan yang ditetapkan dan norma sosial lain yang diberlakukan oleh perusahaan (Arda, 2017: 50).

Disiplin kerja ialah segala hal yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengatur cara-cara berkomunikasi guna terjadinya perubahan dalam hal aksi dan perbuatan yang ditunjukkan karyawan. Disiplin dapat dikatakan sebagai sikap hormat, sikap tunduk otoritas, patuh, dan taat atas aturan yang diberlakukan pada perusahaan bersangkutan. Disiplin adalah sikap dimana karyawan mampu untuk menjalankan dan tidak menangkal untuk menjalankan sanksi yang diberikan apabila adanya kelalaian yang dilakukan oleh karyawan atas tanggung jawab dan otoritas yang dimilikinya. (Pattynama et al., 2016: 44)

Tindakan manajemen yang dimana membawa pegawai memenuhi tuntutan berbagai ketentuan merupakan pengertian dari disiplin. Proses mendisiplinkan pegawai merupakan suatu susunan penataran dengan upaya membenahi dan menyusun pengetahuan, dan sikap kebiasaan yang ditunjukkan karyawan hingga karyawan dengan senantiasa melakukan pekerjaannya secara responsif bersama dengan karyawan yang lain demi memajukan prestasi kerja. Kedisiplinan merupakan hal yang harus ditegakkan dalam perusahaan dikarenakan tanpa adanya dorongan dari karyawan yang disiplin, sukar untuk sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Rumondor et al., 2016: 256).

Disiplin merupakan kegiatan manajerial yang melaksanakan standar organisasional. Hasibuan menyatakan bahwasanya disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai bentuk kepatuhan suatu pribadi untuk menjalani segala aturan dan norma lainnya dengan setia terutama dengan penuh kesadaran. Siagian mengemukakan bahwasanya kedisiplinan kerja dinyatakan sebagai sebuah wujud perilaku, psikologis, intelektual, serta sikap karyawan agar senantiasa berupaya responsif atas segala pekerjaannya baik bekerja sendiri maupun bekerja secara kelompok, mengikuti setiap pedoman dan panduan pekerjaan yang telah ditentukan perusahaan, kemudian berupaya menunjukkan etos kerja yang semakin baik (Budiman et al., 2019: 323).

Disiplin kerja merupakan kondisi atau keadaaan dimana terdapat satu atau lebih orang yang berkumpul membentuk sebuah organisasi kemudian bersepakat untuk melakukan berbagai norma dan aturan yang telah ditetapkan sebelumnya baik lisan maupun tulisan berdasarkan rasa sadar guna diperolehnya setiap harapan dan

hasil yang sesuai dengan keinginan dan tujuan organisasi agar terciptanya karyawan yang berdedikasi tinggi atas disiplin kerja sehingga menyebabkan lahirnya karyawan-karyawan yang produktif. Perusahaan mengharapkan peningkatan dalam hal kinerja karyawan sehingga berupaya menerapkan disiplin kerja diantara para karyawannya. Disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman organisasi (Pratama, 2016: 135)

2.1.1.2.Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Jenis – jenis disiplin kerja (Rahman, 2019: 134), sebagai berikut :

1. Disiplin Preventif

   Merupakan langkah pencegahan atas adanya pelanggaran yang terjadi karena karyawan yang tidak patuh dan taat pada pedoman dan kriteria tertentu yang telah ditetapkan secara sadar tanpa dipaksa guna terciptanya dorongan dan menghasilkan kedisiplinan dalam diri pekerja dalam pekerjaan.

2. Disiplin Korektif

   Merupakan langkah pencegahan atas adanya pelanggaran yang telah terjadi sehingga tidak terjadi lagi di masa yang mendatang.

3. Disiplin Progresif

   Merupakan langkah untuk meminimalisir kerugian akibat pelanggaran yang terulang dengan memberikan sanksi yang lebih kritis.

2.1.1.3.Indikator Disiplin Kerja

Indikator yang menjadi unsur pada variabel disiplin kerja (Pratama, 2016: 136; Syafrina, 2017:5-6), adalah:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Balas jasa
3. Keadilan
4. Sanksi hukum
5. Ketegasan
6. Lokasi dan tempat tinggal

2.1.2. Motivasi kerja

2.1.2.1.Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hasil dari perilaku seseorang karena adanya pendorong atau pemenuh harapan. Terdapat faktor yang menjadi esensi bagi seorang untuk memperoleh apa yang menjadi sasarannya yang terlihat dari perilaku yang ditunjukkannya. Faktor yang dimaksud pada pernyataan sebelumnya adalah motivasi. Motivasi dapat dikatakan sebagai dorongan yang menghasilkan berbagai aksi guna memperoleh sesuatu yang menjadi sasaran atas kegiatan yang dilakukan (Rumondor et al., 2016: 255).

Manajer mengarahkan fokusnya pada aspek motivasi kerja karena hal tersebut adalah sesuatu yang absolut diperlukan pada sebuah organisasi maupun pada saat menggeluti dunia bisnis. Motivasi disebut juga sebagai *driving force* karena mampu menjadi pendorong dan dijadikan penggerak seseorang untuk

menghasilkan perilaku dengan alasan mencapai apa yang diinginkan (Budiman et al., 2019: 323).

Motivasi itu sendiri dapat membantu menguatkan pencapaian seseorang terhadap sesuatu yang diinginkan yang lahir dari dalam maupun dari luar diri dan terus melahirkan rasa tekun pada saat menjalaninya. Motivasi kerja disalurkan oleh manajer kepada segala aspek sumber daya manusia yang tergabung dalam organisasi bersangkutan guna memperoleh apa yang telah dirancangkan sebelumnya. Motivasi kerja merupakan penguat seorang karyawan untuk berperilaku karena ada dorongan yang kuat dalam diri karyawan (Pattynama et al., 2016: 515).

Motivasi juga biasa disebut sebagai motif karena mampu dijadikan sebagai daya satu pribadi dan pribadi lainnya menghasilkan sebuah tindakan dan perilaku. Motivasi tercermin dari adanya perilaku yang didasarkan pada kehendak, keinginan, atau penambah daya sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi tidak terlihat secara langsung. Motivasi merupakan rangsangan atas gairah seseorang atas pekerjaan yang dijalani untuk mampu bekerja dalam kelompok, bekerja secara produktif, dan unifikasi karena adanya penambahan kekuatan untuk bergerak (Ardiana, 2017: 17).

Secara general, motivasi merupakan hal-hal yang menjadi daya pendorong terciptanya perilaku yang mengarah pada suatu intensi yang muncul. Berhubungan dengan yang sudah diungkapkan sebelumnya, motivasi ialah perilaku yang dihasilkan karena adanya rangsangan yang lahir dari diri pribadi masing-masing. Motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mengarah pada

kepuasan kerja. Motivasi kerja dapat didefinisikan menjadi suatu kondisi dimana para pribadi berkeinginan untuk menghasilkan suatu perilaku guna mencapai harapan tertentu yang berasal dari dalam diri masing-masing pribadi lepas pribadi. Motivasi terlahir dari dalam maupun luar (Sidanti, 2015: 48).

2.1.2.2. Komponen – Komponen Motivasi Kerja

Berikut adalah beberapa komponen atas motivasi kerja (Sidanti, 2015: 48), yakni:

a. Komponen energi

   Yakni hubungan sebab akibat dari adanya daya upaya dan tingkah laku seseorang

b. Komponen arah

   Yakni tingkah laku berarah yang dihasilkan karena adanya dorongan atas kebutuhan akan sesuatu, semisal seseorang yang membutuhkan uang, maka akan lahir berbagai macam aksi atau perbuatan yang mengarah untuk mendapatkan uang.

c. Komponen pemeliharaan

   Yaitu konsistensi dari suatu tingkah laku yang dihasilkan dengan tujuan memelihara terhadap lingkungan tempat seseorang bekerja

2.1.2.3.Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi adalah (Herman, 2017: 35; Pratama, 2016: 135):

1. Kondisi kerja
2. Perencanaan kerja
3. Instruksi kerja

4. Pengawasan
5. Penghargaan
6. Aktualisasi diri

2.1.3. Kinerja karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah bukti dari segi mutu dan volume yang telah dihasilkan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan dalam pemenuhan setiap kewajibannya sesuai dengan perannya masing-masing. Kinerja dapat didefinisikan sebagai bukti nyata akan etos kerja yang telah dilakukan oleh pekerja karena mengikuti proses manajemen organisasi baik sebagian maupun menyeluruh serta dilihat dari sudut pandang mutu dan volumenya (Budiman et al., 2019: 323).

ialah bukti dari segi mutu dan volume yang telah dihasilkan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan dalam pemenuhan setiap kewajibannya sesuai dengan perannya masing-masing (Marliani, 2016: 66).

Kinerja karyawan ialah rasa puas yang terjadi karena pekerja menunjukkan hasil yang responsif dan inovatif. Produktivitas organisasi dalam bekerja adalah kunci keberhasilan perusahaan yang dihasilkan karena terpenuhinya rasa puas diantara para karyawannya (Arda, 2017: 53).

Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai langkah-langkah yang ditempuh oleh karyawan sehingga mencuri perhatian setiap pimpinan dengan jabatan yang lebih tinggi dan dilakukan terus menurus guna mengambangkan karir dan membuat jenjang karir yang terus menerus seiring berjalannya waktu (Kudsi et al., 2018: 86).

2.1.3.2.Manfaat – Manfaat Kinerja karyawan

Hasil dari nilai kinerja karyawan dilakukan peninjauan yang bermanfaat atas berbagai sudut pandang sehingga pertumbuhan perusahaan tampak nyata (Kudsi et al., 2018: 87).

1. Dengan adanya penilaian terhadap kinerja, menimbulkan perbaikan akan kualitas masing-masing pribadi dalam perusahaan berupa banyaknya kegiatan yang efektif sejalan dengan semakin baiknya kinerja yang berguna bagi karyawan, manajer, serta par ahli.
2. Dengan adanya penilaian terhadap kinerja, bagian manajemen mampu menentukan adanya kompensasi sebagai balas jasa atas apa yang telah dilakukan karyawan bagi perusahaan berupa gaji atau insentif lainya seiring dengan etos kerja yang dihasilkan.
3. Dengan adanya penilaian terhadap kinerja, memungkinkan terjadinya promosi dan pembaruan dari segi jabatan atas nilai-nilai histori perusahaan.
4. Dengan adanya penilaian terhadap kinerja, perusahaan mampu membuat keputusan untuk melatih karyawannya sesuai apa yang dibutuhkan masing-masing karyawan berdasarkan peristiwa-peristiwa historis..
5. Umpan balik sumber daya manusia, informasi tentang kinerja yang baik dan buruk di semua organisasi sebagai umpan balik mengindikasikan bagaimana sebaiknya departemen sumber daya manusia diterapkan.

2.1.3.3.Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat lima indikator yang dijadikan sebagai ukuran untuk menilai kinerja karyawan, yakni :(Kudsi et al., 2018: 87; Pratama, 2016: 136).

a. Kualitas
b. Kuantitas
c. Ketepatan waktu
d. Efektivitas
e. Kemandirian
f. Komitmen organisasi

2.2.Penelitian Terdahulu

Setiap penelitian berasal dari panduan dimana panduan tersebut adalah penelitian terdahulu yang di jadikan pedoman agar bisa lebih baik untuk meneliti sebuah objek variabel terutama yang berhubungan dengan variabel kedisiplinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dijadikan pedoman oleh peneliti yakni sebagai berikut :

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

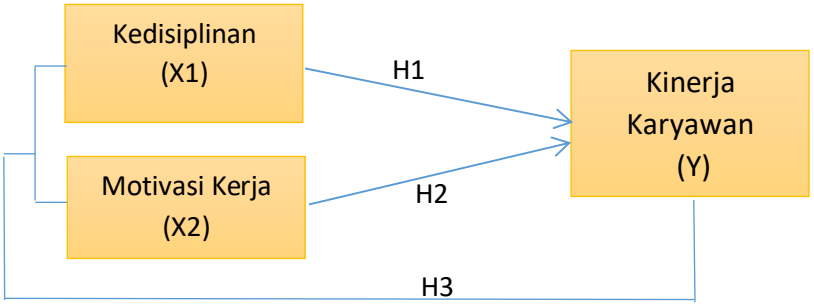
No	Sumber	Judul Penelitian	Analisis	Hasil
1	(Arda, 2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Puti Hijau Medan	Analisis Regresi Linier Berganda	Variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama – sama memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2	(Ardiana, 2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi smk Di Kota Madiun	Analisis Regresi Linier Sederhana	Motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru akuntansi SMK kota Madiun

Tabel 2.1. Lanjutan

3	(Sabaruddin & Marissa, 2018)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Uptp Balai Peningkatan Produktivitas Kendaei	Analisis Regresi Linier Berganda	Variabel kedisiplinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
4	(Dyah et al., 2017)	Pengaruh Faktor –Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank Bni Syariah Kantor Cabang Jakarta Barat dan Bogor	Analisis teknik structural equation modelling (SEM)	Motivator dan hygiene faktor keduanya memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Bank BNI syariah
5	(Pattynama et al., 2016)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi, disiplin, dan kepemimpinan memberikan pengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja
6	(Budiman et al., 2019)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Secara simultan kompetensi, motivasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado
7	(Tho'in, 2018)	*Effect Of Training, Work Discipline, and Motivation Against Employee Performance at Islamic Bank*	Uji Instrumen dan Uji Hipotesis	Adanya pengaruh Pelatihan, Disiplin kerja, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.
8	(Sardjana et al., 2019)	*The Effect of Remuneration, Work Discipline, Motivation on Perfromance, International Journal of Multicultural and Understanding*	Analisis Random Sampling	Remunerasi / kompensasi dan motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja, dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

2.3.Kerangka Pemikiran

Berikut diketahui kerangka pemikiran yang menunjukkan pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

H1 : Kedisiplinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Global Bangunan di Kota Batam.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Global Bangunan di Kota Batam.

H3 : Kedisiplinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Global Bangunan di Kota Batam.

UPB

Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian ialah syarat atas pengumpulan dan analisis data yang telah diatur oleh peneliti. Desain penelitian digunakan untuk memfasilitasi kelancaran dari proses sebuah penelitian, dan membuat penelitian semakin efisien dalam rangka menghasilkan informasi secara maksimal dengan pengeluaran biaya, waktu, dan tenaga yang minimal. Desain penelitian wajib ditetapkan guna menjadi pedoman arah dari penelitian ini dilakukan. Sangatlah penting untuk menyiapkan desain penelitian yang efisien dan tepat untuk melaksanakan penelitian (Duli, 2019: 31-32).

Desain penelitian memberikan penjelasan akan variabel yang diambil oleh peneliti. Variabel yang digunakan oleh peneliti ialah kedisiplinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y). Penelitian dilakukan menggunakan metode ilmiah. Metode yang dipilih oleh peneliti adalah metode penelitian survei dimana kuesioner disebar guna dijadikan alat instrumen untuk mengumpulkan data. Tujuan dari dilakukannya metode tersebut guna mengumpulkan berbagai hal yang berhubungan dengan variabel yang diteliti dalam pengambilan sampel dari karyawan PT. Global Bangunan Seraya.

3.2. Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan salah satu faktor yang berguna untuk mengetahui penjelasan-penjelasan atas variabel yang diteliti. Operasional

penelitian adalah proses yang merumuskan variabel berdasarkan karakteristik variabel yang diamati. Tidak hanya dalam meneliti variabel yang diamati saja namun pernyataan hipotesis yang menjelaskan hubungan antar variabel yang telah diprediksi dahulu apakah berupa hubungan kolerasional atau hubungan kasualitas (Pratisi & Yuwono, 2018: 32)

3.2.1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas ialah variabel yang memberikan pengaruh terhadap variabel lainnya. Sehubungan dengan dilakukannya penelitian ini, dengan demikian variabel independen (X) yang diambil oleh peneliti ialah kedisiplinan (X1) dan motivasi kerja (X2) (Jakni, 2016: 49).

Indikator kedisiplinan (X1) yaitu (Pratama, 2016: 136; Syafrina, 2017: 5-6)

1. Tujuan dan kemampuan
2. Balas jasa
3. Keadilan
4. Sanksi hukum
5. Ketegasan
6. Lokasi dan tempat tinggal

Indikator motivasi kerja (X2) yaitu (Herman, 2017: 35; Pratama, 2016: 135):

1. Kondisi kerja
2. Perencanaan kerja
3. Instruksi kerja
4. Pengawasan

5. Penghargaan
6. Aktualisasi diri

3.2.2. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel terikat atau dependen ialah variabel yang bergantung pada variabel bebas karena setiap perubahan pada hasil variabel ini dihasilkan dari variabel bebas. Variabel dependen yang diambil oleh peneliti ialah kinerja karyawan (Y).

Indikator kinerja karyawan, (Kudsi et al., 2018: 87)

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan ialah rasa puas yang terjadi karena pekerja menunjukkan hasil yang responsif dan inovatif. Produktivitas organisasi dalam bekerja adalah kunci keberhasilan perusahaan yang dihasilkan karena terpenuhinya rasa puas diantara para karyawannya (Arda, 2017: 53)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian (Kudsi et al., 2018: 58)	Skala likert
Kedisiplinan (X1)	Disiplin adalah sikap dimana karyawan mampu untuk menjalankan dan tidak menangkal untuk menjalankan sanksi yang diberikan apabila adanya kelalaian yang dilakukan oleh karyawan atas tanggung jawab dan otoritas yang dimilikinya (Pattynama et al., 2016: 44)	1. Tujuan kemampuan 2. Balas jasa 3. Keadilan 4. Sanksi hukum ketegasan (Syafrina, 2017: 5-6)	Skala likert

Tabel 3.1. Lanjutan

Motivasi Kerja (X2)	Motivasi merupakan hasil dari perilaku seseorang karena adanya pendorong atau pemenuh harapan. Terdapat faktor yang menjadi esensi bagi seorang untuk memperoleh apa yang menjadi sasarannya yang terlihat dari perilaku yang ditunjukkannya. Motivasi dapat dikatakan sebagai dorongan yang menghasilkan berbagai aksi guna memperoleh sesuatu yang menjadi sasaran atas kegiatan yang dilakukan.	1. Kondisi kerja 2. Perencanaan kerja 3. Instruksi kerja 4. Pengawasan 5. Penghargaan (Herman, 2017: 35)	Skala Likert

3.3.Populasi Dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi ialah seluruh hal yang mencakup dalam objek/subjek yang mempunyai kualitas dimana hasilnya dijadikan pengambilan kesimpulan dengan ditandai pemberikan kualitas dan kriteria yang sama dari satu objek ke objek yang lain (Jakni, 2016: 75). Populasi yang ditentukan oleh peneliti ialah pelanggan PT. Global Bangunan Seraya. Jumlah populasi mencapai 118 karyawan

3.3.2. Sampel

Sampel adalah didefinisikan menjadi pecahan populasi dengan karakteristik yang tidak mungkin berbeda dari karakteristik yang telah ditetapkan pada populasi. Sampel penelitian harus mampu menyubstitusikan populasi dari objek yang diambil oleh peneliti dengan teknik berkategori khusus. Teknik penarikan sampel yang dilakukan oleh peneliti ialah teknik sampel jenuh yakni dimana data yang diuji adalah seluruh anggota populasi. Sampel yang digunakan oleh peneliti sebanyak 118 karyawan (Jakni, 2016: 77).

3.4.Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Pengertian Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ialah komponen penting dalam proses pengumpulan data yang dibutuhkan dan bisa menjadi penentu atas keberhasilan penelitian yang dilakukan (Jakni, 2016: 89).

1. Data Primer

   Data primer ialah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner atau kertas yang berisi pernyataan demi mendapat jawaban dari responden yang telah sesuai dengan kriteria tertentu.

2. Data Sekunder

   Data sekunder merupakan data yang didapatkan dari sumber pihak lainnya seperti struktur organisasi, profil perusahaan dan data karyawan yang dipakai untuk melengkapi penelitian ini.

3.4.2. Alat Pengumpulan Data

Peneliti memanfaatkan kuesioner dengan Skala likert dikarenakan penelitian ini mengumpulkan data dengan mengacu kepada kedisiplinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan berupa data yang diambil merupakan pendapat atau penilaian dari karyawan. Skala likert dipakai guna menentukan ukuran perilaku dan motif seseorang terhadap suatu projek. Penggunaan skala likert diperuntukkan guna mengetahui mengenai penilaian dan pendapat responden mengenai variabel bebas (kedisiplinan dan motivasi kerja) dalam perusahaan. Berdasarkan pernyataan pada bagian sebelumnya, hal ini disebut sebagai variabel penelitian. Berikut tingkat skala yang ditentukan dan tersaji pada tabel dibawah ini : (Sanusi, 2016: 80)

Tabel 3.2. Skala Likert Pada Teknik Pengumpulan Data

Skala Likert	Kode	Hasil
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Ragu	R	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

3.5.Metode Analisis Data

Hasil yang didapatkan pengujian in dibantu dengan aplikasi untuk analisa pengaruh diantara variabel menggunakan aplikasi SPSS

3.5.1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif ialah tahap statistik sebagai gambaran jelas tentang data-data yang telah didapat dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang sudah terkumpul melalui tahapan pengumpulan data guna membuat kesimpulan berterima umum. Analisis statistik deskriptif menunjukkan cerminan populasi jelas yang terlibat dalam sebuah penelitian dengan bantuan program statistik SPSS versi 22 (Sanusi, 2016: 115).

3.5.2. Uji Kualitas Data

3.5.2.1.Uji Validitas Data

Uji validitas merupakan menunjukkan seberapa besar ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam menunjukkan ukuran yang baik. Pada tingkat alfa tertentu, jika masing-masing butir pernyataan atau pertanyaan harus berkolerasi secara signifikan dengan skor total yang sudah ditentukan oleh para ahli

sebelumnya maka dikatakan bahwa alat pengukur tersebut valid. Hal ini juga berlaku sebaliknya. Uji validitas diperhitungkan oleh peneliti menggunakan program SPSS (Irmaya & Sirait, 2017: 7).

$$r_{xy} = \frac{n\sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n\sum i^2 - (\sum i)^2][n\sum x^2 - (x)^2]}}$$ **Rumus 3.1** Rumus Validitas

Sumber : (Sanusi, 2016: 122)

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien Korelasi

i = Skor Item

x = Skor total dari x

n = Jumlah banyaknya subjek

3.5.2.2.Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat dikatakan sebagai alat ukur yang menyatakan nilai yang serupa secara konsisten bahkan dengan kondisi-kondisi seperti pengukuran dengan subyek yang tetap tetapi responden yang berbeda, periode dan lokasi berbeda, orang yang melakukan perhitungan, dan lain sebagainya. Alat untuk mengukur reliailitasnnya dengan keakuratan yang baik yaitu alat ukur bereliabel (sundayana, 2018: 69).

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2}\right]$$ **Rumus 3.2** Koefisien Reliabilitas

Sumber : (sundayana, 2018: 69)

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

k = Jumlah butir pertanyaan

$\sum\sigma^2_b$ = Jumlah varian pada butir

σ^2_1 = Varian Total

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1.Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan guna melihat distibusi residual, Tes uji *Kolmogorov smirnov* digunakan untuk memahami kesamaan diantara distribusi skor hasil observasi yang diperoleh dengan distribusi teori yang ditentukan. Dengan melihat distribusi sampling hasil pengamatan. Apabila ditemukan nilai signifikasi uji Kolmogorov-Smirnov Sig. > 0,05 menunjukkan data residual berdistribusi normal, begitu juga berlaku sebaliknya (sundayana, 2018: 109)

3.5.3.2.Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki kegunaan untuk menelaah terdapatnya hubungan kolerasi pada model regresi diantara variabel independen. Model regresi yang tepat seharusnya tidak terjadi adanya hubungan kolerasi antar variabel bebas. Apabila nilai hubungan yang saling berkolerasi antara satu variabel independen dengan variabel independen lainnya bernilai nol maka dapat dikatakan variabel tersebut memiliki hubungan kolerasi (Widodo, 2017: 78-79)

Ditemui nilai R^2 mampu menunjukkan ada tidaknya gejala multikolinearitas pada proyeksi model regresi yang berdasarkan pengalaman sebelumnya bernilai tinggi tetapi secara harafiah masing-masing variabel bebas tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada variabel terikat. Apabila ditemui nilai matrik kolerasi yang ditunjukkan antara variabel indpenden yang satu dan independen lainnya bernilai lebih dari 0,90, dapat dikatakan bahwa adanya gejala multikolineratias.

3.5.3.3.Uji Hetetoskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki kegunaan untuk menelaah terdapatnya keabsolutan seluruh observasi yang dilakukan. Apabila varian menunjukkan angka yang konsisten maka dinyatakan bahwa penelitian homoskedastisitas dan begitu sebaliknya apabila nilai varian berubah-ubah maka dinyatakan bahwa penelitian heteroskedastisitas. Model regresi yang berterima wajar adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Beberapa langkah menemukan adanya heteroskedastisitas yaitu melalui grafik plot, uji park, glejser dan uji white. Jika nilai signifikan setiap variabel melebihi nilai 0,05 dapat diartikan bahwa tidak adanya terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1.Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda adalah pegujian dari penambahan jumlah variabel bebas menjadi dua atau lebih untuk diteliti yang pada dasarnya hanya satu pada regresi linear sederhana (Sanusi, 2016: 134 - 135)

$$\boxed{Y' = a + b_1x_1 + b_2x_2}$$

Rumus 3.3 Regresi Berganda

Sumber : (Sanusi, 2016: 135)

Keterangan :

Y = Variabel dependen

a = Nilai konstanta

b = Nilai koefisien regresi

x_1 = Variabel independen pertama

x_2 = Variabel independen kedua

3.5.4.2.Analisis Koefisien Determinasi (Adjust R^2)

Koefisien determinasi (R^2) atau juga dapat disebut koefisien determinasi majemuk. R^2 juga sama seperti r, namun keduanya memiliki fungsinya masing – masing atau berbeda. R^2 menjabarkan rasio varian yang terjadi pada variabel dependen (Y) yang dipengaruhi oleh variabel independen (X) secara bersama (Sanusi, 2016: 136).

3.5.5. Uji Hipotesis

3.5.5.1.Uji T (Uji Parsial)

Uji T dapat didefinisikan sebagai sendiri mengambarkkan seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara sifat tidak saling berhubungan (sundayana, 2018: 95)

$$t - hitung = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Rumus 3.4 Uji T

Sumber : (sundayana, 2018: 95)

Keterangan :
T = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan tabel
r = korelasi parsial yang ditemukan
n = jumlah sampel

H0 dinyatakaan ditolak dan Ha dinyatakan diterima apabila (P *Value*) kurang dari 5%, yang berarti variabel independen secara parsial atau terpisah memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. H0 dinyatakaan diterima dan Ha dinyatakan ditolak apabila (P *Value*) lebih dari 5%, yang berarti variabel independen secara parsial atau terpisah memberikan pengaruh terhadap variabel dependen (sundayana, 2018: 95).

3.5.5.2.Uji F (Uji Simultan)

Uji F ini memiliki tujuan guna menunjukan mengenai variabel bebas yang diteliti memberikan pengaruh secara simultan atau bersamaan atas variabel terikat (Irmaya & Sirait, 2017: 8). Nilai F hitung diperoleh dengan menggunakan persamaan seperti dibawah ini :

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

Rumus 3.5 Uji F

Sumber : (Irmaya & Sirait, 2017: 8)

Keterangan :

F = Nilai F

R^2 = Koefisien Determinasi

K = Banyaknya variabel bebas

N = Banyaknya sampel

Proses pengambilan keputusan dari uji ini ialah H0 dinyatakan diterima dan Ha dinyatakan ditolak dengan menemukan nilai F tabel lebih besar dari F hitung, begitu juga sebaliknya. H0 dinyatakan ditolak dan Ha dinyatakan diterima dengan menemukan nilai F tabel tidak melebihi dari F hitung. Hal ini juga memperhatikan nilai tingkat signifikasi berada di 95% atau nilai probabilitas tidak lebih besar dari 5%. Nilai probabilitas signifikansi lebih dari 5%, maka dinyatakan bahwa H0 diterima dan Ha ditolak.

3.6.Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang dipilih oleh peneliti sebagai objek penelitian adalah PT Global Bangunan Seraya yang berada di Komplek Citra Buana Centre Park Blok I No 02, Kampung Seraya, Kota Batam.

3.6.2. Jadwal Penelitian

Tabel 3.3 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Maret 2020				April 2020				Mei 2020				Juni 2020			
		Minggu				Minggu				Minggu				Minggu			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	*survey*																
2	Pengajuan Surat Penelitian																
3	Pengambilan Surat Balasan																
4	Penelitian Perbandingan																
5	Pengumpulan Data																
6	Pengelolaan Data																
7	Saran dan Kesimpulan																

UPB

Universitas Putera Batam