

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT MITRA HAI**

SKRIPSI



Oleh:

Hariyanto

NPM 160910251

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

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT MITRA HAI**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana



Oleh
Hariyanto
160910251

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Hariyanto

NPM : 160910251

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA HAI

Adalah Hasil Karya sendiri bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, 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, maka bersedia naskah Skripsi ini di gugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

Batam, 24 Juli 2020



Hariyanto
160910251

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT MITRA HAI**

SKRIPSI

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

**Oleh
Hariyanto
160910251**

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

Batam, 24 Juli 2020

**Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si.
Pembimbing**



Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Hai, 2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Hai, 3) pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Hai. Penelitian ini adalah kuantitatif dengan model analisis regresi linear berganda. Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada 113 responden. Sumber data yang dipakai merupakan sumber data primer dengan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *sampling* jenuh. Penelitian ini menggunakan metode analisis data statistik menggunakan SPSS versi 25. Dari hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa hasil uji t disiplin kerja diketahui 7,894 dengan signifikansi 0,000 yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Hai, hasil uji t motivasi kerja diketahui 3,773 dengan signifikansi 0,000 yaitu motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Hai. Hasil penelitian dari nilai F_{hitung} sebesar $54,343 > F_{tabel}$ 3,08 serta taraf signifikan sebesar $0,000 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Hai.

Kata kunci : Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine 1) the effect of work discipline on employee performance at PT Mitra Hai, 2) the effect of work motivation on employee performance at PT Mitra Hai, 3) the influence of work discipline and work motivation on employee performance at PT Mitra Hai. This research is quantitative with multiple linear regression analysis model. This study uses data obtained from the results of questionnaires to 113 respondents. The data source used is the primary data source with the sampling method used is the saturated sampling method. This study uses statistical data analysis methods using SPSS version 25. From the results of hypothesis testing it can be seen that the results of the work discipline t test are known to be 7,894 with a significance of 0,000 ie work discipline has an effect on employee performance at PT Mitra Hai, the results of the work motivation t test are known to be 3,773 with significance 0,000, namely work motivation has an effect on employee performance at PT Mitra Hai. The results of the F_count value of 54.334 > Ftable 3.08 and a significant level of 0.000 > 0.05, it can be concluded that the work discipline and work motivation together affect the performance of employees at PT Mitra Hai.

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

KATA PENGANTAR

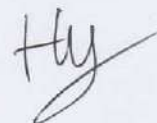
Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

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 laporan tugas akhir 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 sekaligus dosen pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Study Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam.
4. Bapak Heryenzus, S.Kom., M.Si. selaku dosen metodologi penelitian yang telah mengarahkan penulis dengan baik.
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah berbagi ilmu pengetahuan dengan penulis.
6. Orang tua dan keluarga yang selalu berdoa dan memberi dukungan penuh kepada penulis.
7. Seluruh pimpinan dan karyawan PT. Mitra Hai yang telah memberi izin penulis untuk melakukan penelitian.
8. Teman-teman se-angkatan penulis yang selalu menyemangati hingga selesai Skripsi ini.

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

Batam, 24 Juli 2020



Hariyanto



Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR RUMUS	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah	7
1.3. Pembatasan Masalah	7
1.4. Rumusan Masalah	8
1.5. Tujuan Penelitian	8
1.6. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Teori	10
2.1.1. Disiplin Kerja	10
2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja	10
2.1.1.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja	12
2.1.1.3 Bentuk Dan Sanksi Dari Tindakan Indisipliner	14
2.1.1.4 Indikator Indikator Disiplin Kerja	14
2.1.2. Motivasi Kerja	16
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	16
2.1.2.2 Bentuk-Bentuk Motivasi	17
2.1.2.3 Hierarki Kebutuhan Maslow	18
2.1.2.4 Indikator-Indikator Motivasi Kerja	20
2.1.3. Kinerja Karyawan	21
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	21
2.1.3.2 Penilaian Kinerja	22

2.1.3.3	Alasan Diperlukannya Penilaian Kinerja	24
2.1.3.4	Indikator-Indikator Kinerja Karyawan.....	25
2.2.	Penelitian Terdahulu	27
2.3.	Kerangka Pemikiran.....	31
2.3.1	Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	31
2.3.2	Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	32
2.3.3	Hubungan Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	33
2.4.	Hipotesis.....	35
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1.	Desain Penelitian	36
3.2.	Operasional Variabel.....	37
3.2.1.	Variabel Bebas (Independen)	37
3.2.2.	Variabel Terikat (Dependen)	38
3.3.	Populasi dan Sampel	39
3.3.1.	Populasi	39
3.3.2.	Sampel.....	39
3.4.	Teknik Pengumpulan Data	40
3.4.1.	Kuesioner.....	40
3.5.	Metode Analisis Data.....	41
3.5.1.	Analisis Deskriptif	41
3.5.2.	Uji Kualitas Data	41
3.5.2.1.	Uji Validitas Instrumen	41
3.5.2.2.	Uji Reliabilitas Instrumen	43
3.5.3.	Uji Asumsi Klasik.....	44
3.5.3.1.	Uji Normalitas	44
3.5.3.2.	Uji Multikolinearitas	45
3.5.3.3.	Uji Heteroskedasitas	46
3.5.4.	Uji Pengaruh.....	46
3.5.4.1.	Analisis Regresi Linear Berganda	46
3.5.4.2.	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	47
3.5.5	Uji Hipotesis.....	48
3.5.5.1	Uji T (Pengujian Secara Parsial).....	48
3.5.5.2	Uji F (Pengujian Secara Simultan)	49

3.6.	Lokasi dan Jadwal Penelitian	50
3.6.1.	Lokasi Penelitian.....	50
3.6.2.	Jadwal Penelitian	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1.	Profil Responden.....	52
4.1.1.	Data Persentase Jenis Kelamin Responden.....	52
4.1.1.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
4.1.1.2	Profile Responden Berdasarkan Pendidikan	53
4.1.1.3	Profile Responden Berdasarkan Usia.....	54
4.1.1.4	Profile Responden Berdasarkan Lama Bekerja	54
4.2.	Hasil Penelitian.....	55
4.2.1.	Analisis Statistik Deskriptif.....	55
4.2.1.1	Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X1)	55
4.2.1.2	Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X2).....	58
4.2.1.3	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	59
4.2.2	Uji Kualitas Data	61
4.2.2.1	Hasil Uji Validitas.....	61
4.2.2.2	Hasil Uji Reliabilitas	62
4.2.3	Uji Asumsi Klasik.....	63
4.2.3.1	Hasil Uji Normalitas	63
4.2.3.2	Hasil Uji Multikolinearitas	66
4.2.3.3	Hasil Uji Heterokedastistas	67
4.2.4	Uji Pengaruh.....	68
4.2.4.1	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	68
4.2.4.2	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	69
4.2.5	Uji Hipotesis	70
4.2.5.1	Hasil Uji T (Parsial)	70
4.2.5.2	Hasil Uji F (Simultan).....	71
4.3.	Pembahasan	72
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		
5.1.	Simpulan.....	76
5.2.	Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA		
Lampiran 1. Kuesioner		

- Lampiran 2. Hasil Kuesioner
- Lampiran 3. Hasil Uji SPSS 25
- Lampiran 4. Tabel R
- Lampiran 5. Tabel T
- Lampiran 6. Tabel F
- Lampiran 7. Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 8. Surat Permohonan Izin Penelitian Universitas Putera Batam
- Lampiran 9. Surat Balasan Permohonan Izin Penelitian
- Lampiran 10. Foto Pengisian Kuesioner

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pencapaian Target Bulan Juli s/d Desember 2019	3
Tabel 1.2 Daftar Absensi Periode Juli s/d Desember 2019.....	4
Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	39
Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i> Pada Teknik Pengumpulan Data.....	42
Tabel 3.3 Tingkat Validitas	44
Tabel 3.4 Indeks Koefisien Reliabilitas	45
Tabel 3.5 Jadwal Kegiatan Penelitian	52
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	54
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	55
Tabel 4.5 Skor Kuesioner Untuk Variabel Disiplin Kerja	57
Tabel 4.6 Skor Kuesioner Untuk Variabel Motivasi Kerja	59
Tabel 4.7 Skor Kuesioner Untuk Variabel Kinerja Karyawan.....	60
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	62
Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas	64
Tabel 4.10 Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov Test.....	66
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	67
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedasitas.....	68
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	69
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	70
Tabel 4.15 Hasil Uji T (Parsial).....	71
Tabel 4.16 Hasil Uji F (Simultan).....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	..35
Gambar 4.1 Grafik Histogram65
Gambar 4.2 Diagram Normal <i>P-P Plot Of Regression Standardized Residual</i>65

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Korelasi <i>Pearson Product Moment</i>43
Rumus 3.2 <i>Alpa Cronbach</i>44
Rumus 3.3 Uji Normalitas.....	.45
Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda.....	.48
Rumus 3.5 Analisis Koefisien Determinasi.....	.49



Universitas Putera Batam

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam perkembangan globalisasi masa kini, persaingan ekonomi di antara perusahaan-perusahaan menjadi semakin ketat baik di dalam negeri maupun global, bersaing satu sama lain. Seiring dengan pertumbuhan teknologi dan informasi yang terus menerus mengalami peningkatan maka secara tidak langsung menumbuhkan daya saing semakain besar. Untuk dapat memperkuat dan bersaing dalam kompetisi globalisasi masa kini, para pemangku kepentingan bisnis perlu meningkatkan kualitas kinerja karyawan (Wahyudi, 2019: 351).

Dengan semakin banyaknya organisasi perusahaan di tanah air, setiap perusahaan yang baru lahir ataupun yang sudah terlebih dahulu berdiri, mau tidak mau harus selalu bersedia dan siap dalam menghadapi persaingan usaha (Krisnawati & Suartana, 2017: 2540). Semakin banyaknya perusahaan yang lahir, dengan sendirinya akan diikuti dengan semakin banyaknya kebutuhan SDM (sumber daya manusia) yang akan dilibatkan dalam mengawasi perusahaan-perusahaan tersebut (Herman, 2017: 33).

Setiap organisasi perusahaan akan berusaha meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai kegiatan guna meningkatkan kinerja para karyawan (Suryadi, 2015:). Dalam meningkatkan kinerja karyawannya pihak perusahaan akan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut

diantaranya memberikan pelatihan, kompensasi, penghargaan motivasi dan lain sebagainya (Suhardi, 2019: 299).

Karyawan merupakan salah satu aset yang memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan. Karena itu kinerja dari karyawan dituntut untuk lebih profesional guna dapat meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja (Heryenzus & Lala, 2018: 13). PT. Mitra Hai merupakan suatu perusahaan otomotif yang berdiri sejak 2017, yang berlokasi di Jalan Bunga Raya Nomor 44, Kelurahan Baloi Indah, Kecamatan Lubuk Baja, Kota Batam. Dengan memiliki jumlah karyawan sebanyak 113 orang yang terdiri dari bagian servis, marketing, administrasi, gudang dan *finance*. Dalam aktivitas kerjanya berusaha untuk selalu menekankan kepada seluruh SDM-nya untuk dapat mencapai kinerja yang baik, di mana manfaat dari kinerja tersebut tidak hanya dirasakan dari individu tetapi juga dapat dirasakan oleh perusahaan yang bersangkutan.

Namun pada belakangan ini, pada kenyataannya adalah permasalahan yang sering terjadi pada PT. Mitra Hai dalam beberapa bulan terakhir ialah masih kurangnya karyawan dalam hal disiplin kerja dengan berbagai alasan, mulai dari sakit, izin dan juga alfa. Permasalahan ini terkadang membuat pekerjaan/tugas tidak dapat terlaksana dengan baik. Sehingga hambatan ini membuat target tidak tercapai sesuai dengan yang diinginkan. Misalkan untuk bulan Juli target yang ingin dicapai untuk bagian coating adalah 200 juta sedangkan bulan Agustus target yang ingin dicapai untuk bagian coating adalah 210 juta. Dan salah satu solusi yang dilakukan oleh perusahaan atau atasan adalah dengan memotong gaji karyawan yang tidak mencapai target dalam bekerja. Oleh karena itu,

permasalahan ini menjadi topik pada penelitian ini, melihat apakah disiplin kerja dalam hal pencapaian target dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, berikut merupakan data pencapaian target bulan Juli - Desember yang ada di PT. Mitra Hai.

Tabel 1.1 Pencapaian Target bulan Juli - Desember 2019 (dalam ribuan Rupiah)

Bulan	Coating		Penjualan Mobil		Servis	
	Target	Aktual	Target	Aktual	Target	Aktual
Juli	200,000	150,000	5,000,000	2,000,000	100,000	70,000
Agustus	210,000	180,000	5,000,000	3,500,000	110,000	85,000
September	215,000	170,000	5,000,000	3,000,000	115,000	80,000
Oktober	218,000	140,000	5,000,000	3,000,000	117,000	100,000
Novemver	220,000	190,000	5,000,000	4,000,000	200,000	135,000
Desember	250,000	200,000	5,000,000	3,800,000	210,000	140,000

Sumber : PT. Mitra Hai

Pada tabel 1.1 Pencapaian target bulan Juli – Desember, bagaimana pada tiap bulan yang dikerjakan pada beberapa bagian selalu tidak mencapai target yang diharapkan. Permasalahan lain yang dihadapi oleh PT. Mitra Hai adalah data absensi karyawan yang masih banyak tidak hadir dalam hal sakit, izin dan alfa dengan berbagai alasan. Berikut disajikan daftar absensi bulan Juli – Desember 2019 yang dimiliki PT. Mitra Hai.

Tabel 1.2 Daftar Absensi Periode Juli s/d Desember 2019

Bulan	Total Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Absen			Terlambat
			Sakit	Izin	Alfa	
		113 orang				
Juli	27 Hari		12	9	7	87 jam
Agustus	27 Hari		15	8	6	75 jam
September	25 Hari		13	11	12	120 jam
Oktober	27 Hari		15	19	9	165 jam
November	26 Hari		17	12	6	210 jam
Desember	24 Hari		28	15	11	245 jam

Sumber : Data Absensi di PT. Mitra Hai

Berdasarkan tabel absensi karyawan seperti yang disajikan dalam Tabel 1.2, bahwa masih ditemukan karyawan kurang disiplin dalam bekerja, baik dalam bentuk waktu penyelesaian pekerjaan, maupun tingkat kedisiplinan. Tingkat kehadiran karyawan di PT. Mitra Hai belum secara maksimal hadir sesuai dengan hari kerja setiap bulannya. Setiap bulan perusahaan mencatat keterlambatan para karyawan, baik yang datang terlambat dalam hitungan menit, jam, bahkan sampai ada karyawan yang tanpa pemberitahuan tidak hadir ke perusahaan, dan bila di akumulasikan perbulan selalu mengalami peningkatan. PT. Mitra Hai. Di bulan september tingkat ketidakhadiran karyawan paling tinggi, yaitu sebanyak 12 orang dengan total 120 jam termasuk keterlambatan kehadiran kerja. Hal ini akan berakibat buruk terhadap kinerja karyawan yang ada di perusahaan. Data diatas juga menunjukkan bahwa tingginya angka ketidakhadiran atau dalam akumulasi selama satu bulan dan hasil dari wawancara sementara bahwa, ketidakhadiran mereka dengan berbagi alasan, mulai dari yang sakit, menemui calon pelanggan, dan juga alasan urusan keluarga.

Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan diperlukan adanya disiplin kerja yang merupakan sikap menghormati aturan perusahaan sehingga karyawan dapat secara sukarela beradaptasi dengan aturan dan menerapkan peraturan perusahaan. Disiplin kerja yang berkurang dapat diamati melalui karyawan yang melanggar kebijakan perusahaan. Misalnya, tingkat ketidakhadiran absensi karyawan yang tinggi. (Wahyudi, 2019: 352).

Disiplin kerja ini juga berkaitan dengan kurangnya motivasi kerja karyawan, yang merupakan upaya seseorang karyawan dalam bekerja keras agar tercapainya misi organisasi dan supaya kecakapan usaha tersebut dapat menyanggupi keperluan individu. Penurunan motivasi dapat disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja dalam mencapai target dan target yang diberikan oleh perusahaan selalu tidak tercapai (Sumbogo & Diposumarto, 2017: 332).

Motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap individu berbeda beda, karna setiap karyawan memiliki tujuan yang ingin dicapai atau diraih. Ada yang bekerja untuk mendapatkan bonus ekstra dan ada juga untuk mendapatkan jenjang karier yang lebih baik namun juga ada beberapa yang bekerja hanya untuk mendapatkan rasa aman karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya sehingga dapat mencapai penilaian kinerja yang baik. Seperti bonus yang besar, kenaikan gaji serta promosi dan kesemuanya itu memungkinkan karyawan dapat mencapai tujuan pribadinya (Siswanto, 2019: 78).

Namun pada PT. Mitra Hai target yang telah ditentukan seringkali tidak tercapai seperti yang telah dijelaskan dalam tabel 1.1 yaitu pencapaian target

bulan juli sampai desember 2019 (dalam ribuan rupiah) yang disebabkan karena tidak adanya semangat dan inisiatif dalam mengejar target yang telah ditetapkan. Sehingga tujuan yang harus nya dicapai tidak dapat diraih. Mengingat dalam perkembangan era globalisasi saat ini bidang otomotif berkembang dengan pesat dalam memenuhi kebutuhan konsumen untuk aktivitas sehari hari sehingga persaingan perusahaan dalam memberikan kualitas terbaiknya harus selalu ditingkatkan untuk dapat bertahan di pasar global dan hal ini bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Jika perusahaan lengah maka perusahaan lain dapat dengan cepat menyaingi perusahaan tersebut.

Pencapaian kinerja karyawan yang baik dan sesuai dengan yang diinginkan tidaklah mudah, perlu dilakukan pengawasan dan evaluasi rutin. Dari hasil evaluasi kerja dapat diberikan arahan, dorongan ataupun masukan kepada karyawan berupa disiplin dan motivasi (Hakim, 2016: 230). Kinerja karyawan adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu juga merupakan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Pereira & Said, 2019: 47).

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Hai”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, peneliti mengidentifikasi beberapa masalah, sebagai berikut:

1. Tingkat ketidakhadiran absensi karyawan yang tinggi.
2. Karyawan kurang disiplin dalam bekerja dalam bentuk waktu penyelesaian pekerjaan maupun tingkat kedisiplinan
3. Keterlambatan karyawan selalu mengalami peningkatan
4. Kurangnya motivasi kerja dalam mencapai target.
5. Target yang diberikan oleh perusahaan selalu tidak tercapai.
6. Kinerja karyawan menurun.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas dan dikarenakan keterbatasan waktu, biaya dan agar pembatasan penelitian ini tidak menyimpang kemana-mana. Maka dibatasi penulis sebagai berikut:

1. Disiplin kerja yang dimaksud adalah tingkat kehadiran absensi karyawan
2. Motivasi kerja yang dimaksud adalah pencapaian target yang ditentukan perusahaan
3. Penelitian ini dilakukan terhadap kinerja karyawan
4. Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan pada PT. Mitra Hai

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijabarkan sebelumnya, peneliti merumuskan beberapa masalah antara lain, sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Hai?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Hai?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Hai?

1.5 Tujuan Penelitian

Relevan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Hai.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Hai.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Hai.

1.6 Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberi manfaat kepada berbagai pihak. manfaat-manfaat tersebut adalah, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Memberikan sumbangan pemikiran dan mengembangkan kemampuan berfikir alamiah, sistematis, metodologi dan pengalaman penulis dalam menyusun suatu wacana serta memperkaya ilmu pengetahuan.
- b. Penelitian ini bermanfaat sebagai referensi bagi perpustakaan akademik yang tertarik untuk melakukan kajian di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

a. Bagi perusahaan

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran sebagai bahan perbandingan mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Hai.

b. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan referensi dan dokumen akademik yang berguna untuk dijadikan acuan dalam civitas akademik dan sumber referensi bagi peneliti selanjutnya.



Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori

Perkembangan ilmu pengetahuan dan ilmu teknologi yang pesat saat ini sangat berpengaruh terhadap kemajuan bisnis. Memajukan usaha bisnis tersebut diperlukan manajemen yang tepat. Berbagai cara ditempuh oleh perusahaan agar dapat bertahan dan berkembang dalam operasinya. Persaingan yang ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu antisipasinya adalah dengan pengembangan sumber daya manusia yang lebih terampil dan berkualitas (Siswanto, 2019: 77-78)

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang berperan penting dalam hal menciptakan dan meningkatkan kinerja dari pegawai atau karyawan. Maka dari itu, disiplin kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap pegawai atau karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya yang pada akhirnya juga akan meningkatkan kinerja organisasi serta kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua aturan organisasi dan norma norma sosial yang berlaku (Pereira & Said, 2019: 50).

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh para manajer dalam berkomunikasi dengan karyawan agar mereka dapat bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk dapat meningkatkan

kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua aturan perusahaan dan norma norma social yang berlaku (Siswanto, 2019: 78-79).

Kedisiplinan merupakan suatu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Maka dari itu, seorang karyawan harus senantiasa memiliki kesadaran untuk disiplin dalam bekerja. Artinya disiplin kerja merupakan upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam mengendalikan perilaku kerja dan cara kerja karyawan agar dapat mencapai suatu tujuan. Dengan menerakan prosedur tersebut dampak lainnya yaitu tertanamnya nilai nilai disiplin, yang diharapkan bisa memperkuat nilai nilai yang ada dan pencapaian tujuan akan menjadi lebih efektif (Wahyudi, 2019: 353).

Kedisiplinan yaitu diartikan ketika karyawan datang dan pulang dengan tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan yang diberikana dengan baik, mematuhi semua aturan yang ada di perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan wajib ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa adanya dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sangat sulit perusahaan untuk dapat mewujudkan suatu tujuan. Jadi, kedisiplinan merupakan suatu kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai suatu tujuan (Wisantyo & Madiistriyatno, 2015: 57).

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima

sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

2.1.1.2 Jenis Jenis Disiplin Kerja

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Ada dua jenis kegiatan pendisiplinan, yaitu preventif dan korektif yang dikutip dari (Handoko, 2014: 208-209).

1. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

Manajemen mempunyai tanggung-jawab untuk menciptakan suatu iklim disiplin preventif di mana berbagai standar diketahui dan dipahami. Bila para karyawan tidak mengetahui standar-standar apa yang harus dicapai, mereka cenderung menjadi salah arah atau eratik. Di samping itu, manajemen hendaknya menetapkan standar-standar secara positif dan bukan secara negatif, seperti “Jaga Keamanan!” bukan “Jangan Ceroboh”. Mereka biasanya juga perlu mengetahui alasan-alasan yang melatarbelakangi suatu standar agar mereka dapat memahaminya.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran

pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing.

Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah. Maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu. Pendekatan negatif yang bersifat menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, apati atau kelesuan, dan ketakutan pada penyelia. Berbagai sasaran tindakan pendisiplinan, secara ringkas, adalah sebagai berikut :

- a. Untuk memperbaiki pelanggar
- b. Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa
- c. Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.

Bentuk tindakan pendisiplinan yang terakhir adalah pemecatan. Tindakan ini sering dikatakan sebagai kegagalan manajemen dan departemen personalia, tetapi pandangan tersebut tidak realistis. Tidak ada manajer maupun karyawan yang sempurna, sehingga hampir pasti ada berbagai masalah yang tidak dapat dipecahkan. Kadang kadang lebih baik bagi seorang karyawan untuk pindah bekerja di perusahaan lain. Bagaimanapun juga, organisasi mempunyai batas kemampuan yang dapat dicurahkan untuk mempertahankan seorang karyawan jelek.

2.1.1.3 Bentuk Dan Sanksi Dari Tindakan Indisipliner

Ada beberapa bentuk tindakan sanksi yang diterima oleh seorang karyawan akibat tindakan indisipliner yang dilakukannya dikutip dari (Fahmi, 2016: 66), yaitu :

1. Teguran lisan
2. Teguran tertulis

Bentuk isi teguran tersebut terapkan dalam berbagai macam bentuk, dan secara umum berbentuk sebagai berikut :

1. Penurunan jabatan
2. Pemindahan posisi
3. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
4. Termasuk pengaduan kepada pihak berwajib

2.1.1.4 Indikator Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja dalam penelitian ini diambil menurut (Wisantyo & Madiistriyatno, 2015: 57) adalah sebagai berikut:

1. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

2. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

3. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

4. Sanksi hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus dipertimbangkan secara logis, masuk akal dan di informasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan, namun juga tidak terlalu berat agar dapat tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya.

5. Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pemimpin yang demikian akan mudah untuk disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja yaitu salah satu aspek dalam perilaku psikologis karyawan, motivasi bisa dikatakan akibat dari interaksi karyawan dan situasi. Motivasi juga sebagai suatu proses dalam langkah awal seseorang melakukan suatu tindakan akibat dari kekurangan baik secara fisik maupun psikis atau juga dikatakan sebagai dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan (Krisnawati & Suartana, 2017: 2544).

Motivasi kerja adalah suatu dorongan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu tugas maupun tanggung jawab yang diberikan kepadanya, bisa berupa dalam bentuk motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Faktor intrinsik disebabkan oleh faktor dari dalam perusahaan, sedangkan faktor ekstrinsik disebabkan oleh faktor dari luar perusahaan (Hakim, 2016: 235).

Motivasi kerja adalah suatu proses psikologi dan juga merupakan salah satu dari unsur pokok perilaku seseorang terhadap karyawan, bisa dikatakan sebagai dorongan agar seseorang mau melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan, serta juga perlakuan seseorang bertindak karena tertarik akan kebutuhannya. Maka dari itu, motivasi kerja merupakan kegiatan yang terdorong oleh kebutuhan yang ingin diraih (Subagio, 2015: 107-108).

Motivasi kerja ialah suatu dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya untuk melaksanakan tugas/pekerjaan dengan semangat yang tinggi akan menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya yang tujuannya untuk

mendapatkan hasil kerja sehingga bisa tercapai kepuasan sesuai dengan keinginannya (Suhardi, 2019: 298-299).

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ialah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut.

2.1.2.2 Bentuk Bentuk Motivasi

Bagi setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi *spirit* dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. *Spirit* yang dimiliki oleh seseorang tersebut dapat bersumber dari dirinya maupun dari luar, dimana kedua bentuk tersebut akan lebih baik jika dua-duanya bersama-sama ikut menjadi pendorong motivasi seseorang (Fahmi, 2016: 89).

Motivasi muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu

1. Motivasi ekstrinsik (dari luar), dan
2. Motivasi intrinsik (dari dalam diri seseorang/kelompok).

Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik. Sedangkan motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

2.1.2.3 Hierarki Kebutuhan Maslow

Teori kebutuhan Maslow sudah lama dikenal sebagai suatu teori yang sangat realistis untuk diterapkan. Hasil hasil pemikirannya tertuang dalam bukunya yang berjudul “Motivation and Personality”. Abraham Maslow, dari Brandeis University, sangat terkenal dengan teori hierarki kebutuhannya, yang banyak dijadikan sebagai titik acuan oleh sebagian besar sarjana untuk memahami motivasi kerja seseorang dalam organisasi, baik dalam skala mikro maupun makro. Dalam konsep Motivasi Maslow bahwa manusia memiliki 5(lima) tingkatan kebutuhan, dimana setiap tingkatan (*hierarchy*) akan diperoleh jika telah dilalui dengan tingkatan yang dibawahnya dan seterusnya yang dikutip dari (Fahmi, 2016: 90-91).

Adapun tiap tingkatan atau hierarki dari kebutuhan menurut teori Abraham H. Maslow adalah sebagai berikut,

1. *Physiological needs*

Physiological needs adalah kebutuhan yang paling dasar yang harus dipenuhi oleh seorang individu. Kebutuhan tersebut mencakup sandang, pangan, dan papan. Contohnya kebutuhan makan, minum, perumahan, seks, istirahat untuk menjaga kesehatan, berobat jika sakit.

2. *Safety and security needs*

Safety and security needs adalah kebutuhan yang diperoleh setelah kebutuhan yang pertama terpenuhi. Pada kebutuhan tahap kedua ini seorang individu menginginkan terpenuhinya rasa keamanan. Kebutuhan rasa aman dapat terpenuhi dalam berbagai bentuk seperti:

- a. Karyawan yang bekerja mampu untuk menyisihkan gaji untuk ditabung,
- b. Bagi seorang karyawan memiliki pekerjaan yang ada jaminan pension, asuransi kesehatan/jiwa, dan sejenisnya.
- c. Kondisi kerja yang menyenangkan, termasuk memiliki pimpinan yang aspiratif
- d. Keamanan dalam tempat tinggal.

3. *Social needs*

Social needs (kebutuhan sosial) adalah kebutuhan ketiga setelah kebutuhan kedua terpenuhi. Pada kebutuhan ini mencakup perasaan seseorang seperti termilikinya cinta, sayang, keluarga yang bahagia dengan suami/istri dan memperoleh anak dari perkawinan yang sah, tergabung dalam organisasi sosial contohnya acara arisan, dan lain-lain. *Social needs* disini memperlihatkan seseorang yang membutuhkan pengakuan atau penghormatan dari orang lain.

4. *Easteem needs*

Easteem needs adalah kebutuhan keempat yang dipenuhi setelah kebutuhan ketiga terpenuhi. Pada kebutuhan ini seseorang mencakup pada keinginan untuk memperoleh harga diri. Harga diri atau respek diri; ini bergantung pada keinginan akan kekuatan, kompetensi, kebebasan dan kemandirian. Ia juga bertalian dengan *achievement motivation*, dorongan untuk berprestasi. Pada tahap ini seseorang memiliki keinginan kuat untuk memperlihatkan prestasi yang dimiliki, serta prestasi tersebut selanjutnya diinginkan orang lain mengetahuinya dan menghargai atas prestasi yang telah diperoleh tersebut.

5. *Self-actualization needs*

Self actualization needs adalah kebutuhan tertinggi dalam teori Maslow. Pada tahap ini seseorang ingin terpenuhinya keinginan untuk aktualisasi diri, yaitu ia ingin menggunakan potensi yang dimiliki dan mengaktualisasikannya dalam bentuk pengembangan dirinya. Kondisi ini teraplikasi dalam bentuk pekerjaan yang dijalani sudah lebih jauh dari hanya sekedar rutinitas namun pada sisi yang jauh lebih menantang dan penuh dengan kreativitas tingkat tinggi. Dan karya karya yang dihasilkan oleh dirinya dianggap luar biasa serta sangat patut untuk dihargai.

2.1.2.4 Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator motivasi kerja dalam penelitian ini diambil menurut (Anggara & Yadnyaya, 2019: 1590) adalah sebagai berikut:

1. Hubungan kerja sama

Hubungan kerja sama adalah melakukan sesuatu kegiatan dengan cara bersama sama atau tidak dengan secara individualis. Kegiatan dengan kerja sama nantinya dapat merangkul setiap orang untuk bisa saling peduli, mengerti, berbagi bahkan saling melengkapi satu sama lain demi untuk mendapatkan tujuan bersama yang saling menguntungkan antara satu individu kepada individu lainnya.

2. Mendapatkan pengakuan atau perhatian dari atasan

Seorang pekerja atau karyawan tentunya ingin mendapatkan perhatian dari atasan. Mendapatkan perhatian dari atasan bisa berarti positif buat perkembangan karier, contohnya dengan mudah naik jabatan atau mendapatkan keuntungan lainnya. Meski demikian, untuk bisa mendapatkan perhatian dari atasan bukanlah

semudah membalikkan telapak tangan. Agar bisa mendapatkan perhatian dari atasan, bisa dengan inisiatif dalam bekerja, bekerja secara maksimal, tepat waktu dalam bekerja, memiliki wawasan yang luas, menjaga penampilan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai ataupun karyawan yang sesuai dengan kriteria maupun standar yang sebelumnya telah ditetapkan pada suatu periode tertentu, serta hasil yang diperoleh suatu organisasi atau perusahaan baik organisasi yang bersifat profit oriented maupun non profit oriented yang dihasilkan dalam suatu periode waktu (Heryenzus & Lala, 2018: 15).

Kinerja ialah suatu bentuk tampilan keadaan secara utuh, yaitu suatu hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh beberapa kegiatan operasional suatu perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki, serta juga digunakan untuk sebagian maupun seluruh tindakan atau aktivitas dari organisasi atau perusahaan pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar, contohnya biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau juga akuntabilitas manajemen dan semacamnya (Suali, 2017: 89).

Kinerja karyawan adalah suatu gambaran mengenai suatu tingkat pencapaian dalam pelaksanaan suatu kegiatan/program/serta kebijakan dalam hal mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang tertuang dalam

perencanaan strategis suatu perusahaan. Kinerja hanya bisa diketahui jika individu atau kelompok tersebut memiliki kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan sebelumnya (Herman, 2017: 35).

Kinerja karyawan bisa diartikan hasil dari prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawan sesuai dengan fungsi dan tugasnya pada periode tertentu, serta bisa dikatakan tingkat keberhasilan seseorang karyawan secara keseluruhan selama suatu periode tertentu di dalam melakukan tugas atau pekerjaan dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target dan sasaran atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati bersama (Hendra, Sugiati, & Dewi, 2019).

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi, serta hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.3.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal* atau *performance review*) di antaranya dilakukan untuk memberikan umpan balik kepada karyawan sebagai upaya memperbaiki kinerja karyawan dan organisasi. Hasil dari penilaian kinerja dapat digunakan untuk berbagai keperluan, misalnya untuk pertimbangan promosi, pembuatan program pelatihan, kenaikan gaji, pemberian bonus, dsb.

Sedangkan jenis proses penilaian kinerja dapat dilakukan dengan 2 cara, yaitu satu arah (oleh pimpinan) dan dua arah (partisipatif).

Terdapat beberapa penyebab karyawan berkinerja tidak optimal, antara lain: kemampuan kurang memadai, kurang bekerja keras, masalah eksternal dan masalah personal. Kemampuan yang kurang memadai (*inadequate skills*) perlu diatasi dengan peningkatan kompetensi karyawan. Jika karyawan kurang bekerja keras (*lack of effort*), karyawan tersebut perlu diberi motivasi. Apabila masalah kinerja disebabkan oleh faktor eksternal (*external additions*), misalnya penurunan omset karena sedang terjadi kelesuan ekonomi, kurang *fair* kalau karyawan yang dipersalahkan. Apabila yang terjadi adalah masalah personal, (*personal problems*), karyawan tersebut perlu mendapatkan konseling.

Terkait dengan metode penilaian, ada beberapa metode yang dapat digunakan, antara lain:

1. *Rating scale*

Rating scale adalah penilaian yang didasarkan pada suatu skala, misalnya dari mulai sangat memuaskan sampai kurang memuaskan. Variabel yang dinilai antara lain adalah inisiatif, tanggung jawab, hasil kerja, dsb, sesuai dengan kebutuhan organisasi.

2. *Checklist*

Checklist adalah penilaian yang didasarkan pada suatu standar kerja yang telah dideskripsikan. Metode ini membutuhkan *list* kinerja.

3. *Critical incident*

Critical incident adalah penilaian berdasarkan perilaku tertentu yang ditunjukkan, baik perilaku yang baik maupun buruk.

4. *Assessment centre*

Assessment centre adalah penilaian yang dilakukan melalui serangkaian teknik penilaian, seperti wawancara mendalam, tes psikologi, pemeriksaan latar belakang, penilaian oleh rekan sekerja, diskusi terbuka dan menstimulasikan pekerjaan dalam bentuk pengambilan keputusan untuk mengetahui, baik kekuatan, kelemahan, dan potensi seseorang.

2.1.3.3 Alasan Diperlukannya Penilaian Kinerja

Dalam rangka melakukan perbaikan yang berkesinambungan maka suatu organisasi perlu melakukan penilaian kinerja, dimana penilaian kinerja tersebut memiliki berbagai alasan (Fahmi, 2016: 152).

Ada beberapa alasan dan pertimbangan untuk itu, yaitu :

1. Penilaian kinerja memberikan informasi bagi pertimbangan pemberian promosi dan penetapan gaji.
2. Penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi para manajer maupun karyawan untuk melakukan introspeksi dan meninjau kembali perilaku selama ini, baik yang positif maupun negatif untuk kemudian dirumuskan kembali sebagai perilaku yang mendukung tumbuh berkembangnya budaya organisasi secara keseluruhan.
3. Penilaian kinerja diperlukan untuk pertimbangan pelatihan dan pelatihan kembali (*retraining*) serta pengembangan.

4. Penilaian kinerja dewasa ini bagi setiap organisasi khususnya organisasi bisnis merupakan suatu keharusan, apalagi jika dilihat tingginya persaingan antar perusahaan.
5. Hasil penilaian kinerja lebih jauh akan menjadi bahan masukan bagi pemerintah dalam melihat bagaimana kondisi perusahaan tersebut. Termasuk menjadi bahan masukan bagi lembaga pemberi pinjaman dalam melihat kualitas kinerja suatu perusahaan, misalnya pada saat pengajuan pinjaman kredit maka pihak perusahaan bisa memperlihatkan kualitas hasil penilaian kinerja dimana itu bisa menjadi bahan masukan untuk mendukung keputusan pemberian kredit, yaitu pihak pemberi pinjaman menjadi jauh lebih yakin dan percaya.

Dari berbagai alasan dan bahan pertimbangan tersebut di atas maka semua itu diharapkan akan mampu memberi pengaruh pada peningkatan kinerja suatu perusahaan. Karena sebagaimana kita ketahui alasan paling utama dari diperlukannya penilaian kinerja adalah agar terciptanya peningkatan kualitas kinerja di perusahaan, dan pengaruhnya lebih jauh pada peningkatan produktivitas serta profit perusahaan

2.1.3.4 Indikator Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini diambil menurut (Heryenzus & Lala, 2018: 15) adalah sebagai berikut:

1. Efektif

Di indikator ini mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mendapatkan sesuatu hal yang diinginkan

2. Efisien

Di indikator ini mengukur derajat kesesuaian dalam proses untuk menghasilkan suatu output dengan menggunakan biaya seminimal mungkin. Indikator efektivitas ini menjawab semua pertanyaan yang berkaitan dengan apakah kita akan melakukan sesuatu hal dengan baik dan benar.

3. Kualitas

Di indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas dari suatu produk atau jasa yang dapat dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan dari konsumen.

4. Ketepatan waktu

Di indikator ini bisa mengukur apakah suatu tugas yang diberikan telah diselesaikan dengan benar dan tepat waktu.

5. Produktivitas

Di indikator ini bisa mengukur suatu tingkat efektivitas dalam organisasi atau perusahaan.

6. Keselamatan kerja

Di indikator ini bisa mengukur suatu kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja dari karyawan yang ditinjau dari aspek kesehatan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut ini beberapa hasil analisa data penelitian terdahulu, yang berkaitan dengan judul penelitian ini dan memperkuat hasil uji analisis data pada pengujian hasil penelitian di bab empat, diantaranya adalah:

Penelitian yang dilakukan oleh (Hakim, 2016) yang berjudul “Kontribusi Lingkungan Kerja, Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sulawesi” dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif serta menggunakan analisis regresi linear berganda dan populasi yang diambil adalah 159 responden. Sampel yang digunakan adalah 130 responden dan sebanyak 115 responden dinyatakan layak untuk analisis selanjutnya. Hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja, perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial maupun secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Anggara & Yadnyaya, 2019) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Di LPD” dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif serta menggunakan analisis regresi linear berganda dan populasi yang diambil adalah 43 responden dengan sampel jenuh. Hasil dari penelitian yang didapat adalah terdapat pengaruh kompetensi karyawan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja system informasi akuntansi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Suryadi, 2015) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Area Singkawang”

dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif serta menggunakan analisis mean (rata-rata) dan analisis korelasi dan populasi yang diambil adalah 145 responden dan sampel berjumlah 144 orang. Hasil dari penelitian yang didapat adalah disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan dengan kinerja karyawan PT. PLN Area Singkawang.

Penelitian yang dilakukan oleh (Tanjung, 2016) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utama” dengan menggunakan jenis penelitian asosiatif serta menggunakan analisis jalur dan populasi yang diambil adalah 130 responden dan sampel menggunakan total sampling yang diambil dari jumlah populasi. Hasil dari penelitian yang didapat adalah kontribusi variasi nilai variabel disiplin kerja dan budaya melalui budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam mempengaruhi variasi nilai variabel kepuasan kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hariyanto & Kesumawati, 2017) yang berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pemeliharaan Jalan Dan Jembatan Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Barat” dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif serta menggunakan analisis regresi sederhana dan populasi yang diambil adalah 68 responden dan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau mengambil dari jumlah populasi. Hasil dari penelitian yang didapat adalah tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai unit pemeliharaan jalan dan jembatan pada dinas pekerjaan umum provinsi kalimantan barat.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sumbogo & Diposumarto, 2017) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Reporter, Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di Pt Swc” dengan menggunakan jenis penelitian analisis deskriptif serta menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisa jalur dan populasi yang diambil adalah 64 responden dan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau mengambil dari jumlah populasi. Hasil dari penelitian yang didapat adalah kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif, signifikan dan cukup kuat terhadap kinerja reporter berita.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hendra et al., 2019) yang berjudul “Peran Interaksi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekolah Tinggi Teologi Gereja Kalimantan Evangelis Di Banjarmasin)” dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif serta menggunakan analisis parsial least square dan populasi yang diambil adalah 31 responden dan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau mengambil dari jumlah populasi. Hasil dari penelitian yang didapat adalah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dan ada interaksi kepuasan kerja pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wahyudi, 2019) yang berjudul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif serta menggunakan analisis regresi linear berganda dan populasi yang diambil adalah 52 responden dan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau mengambil dari jumlah populasi. Hasil dari penelitian yang didapat adalah kontribusi motivasi dan disiplin terhadap kinerja adalah signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Pereira & Said, 2019) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif serta menggunakan analisis regresi linear berganda dan populasi yang diambil adalah 46 responden dan sampel adalah 46 responden. Hasil dari penelitian yang didapat adalah disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bidang II BBKSDA Sulawesi Selatan. Sedangkan lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai bidang II BBKSDA Sulawesi Selatan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Purba, Lengkong, & Loindong, 2019) yang berjudul “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado” dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif serta menggunakan analisis regresi linear berganda dan populasi yang diambil adalah 35 responden dan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau mengambil dari jumlah populasi. Hasil dari penelitian yang didapat adalah secara simultan pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil
1	(Hakim, 2016) Kontribusi Lingkungan Kerja, Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sulawesi	Analisis Regresi Linear Berganda	Lingkungan kerja, perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial maupun secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.
2	(Anggara & Yadnyaya, 2019) Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Di LPD	Analisis Regresi Linear Berganda	Terdapat pengaruh kompetensi karyawan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja system informasi akuntansi.
3	(Suryadi, 2015) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Area Singkawang	Analisis Mean (rata-rata) dan Analisis Korelasi	Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan dengan kinerja karyawan PT. PLN Area Singkawang.
4	(Tanjung, 2016) Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utama	Analisis Jalur	Kontribusi variasi nilai variabel disiplin kerja dan budaya melalui budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam mempengaruhi variasi nilai variabel kepuasan kerja pegawai.
5	(Hariyanto & Kesumawati, 2017) Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pemeliharaan Jalan Dan Jembatan Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Barat	Analisis Regresi Sederhana	Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai unit pemeliharaan jalan dan jembatan pada dinas pekerjaan umum provinsi kalimantan barat.
6	(Sumbogo & Diposumarto, 2017) Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Reporter, Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di Pt Swc	Analisis Regresi Linier Berganda dan Analisis Jalur	Kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif, signifikan dan cukup kuat terhadap kinerja reporter berita.
7	(Hendra et al., 2019) Peran Interaksi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekolah Tinggi Teologi Gereja Kalimantan Evangelis Di Banjarmasin)	Analisis Parsial Least Square	Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dan ada interaksi kepuasan kerja pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.1 Lanjutan

8	(Wahyudi, 2019) Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Kontribusi motivasi dan disiplin terhadap kinerja adalah signifikan.
9	(Pereira & Said, 2019) Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bidang II BBKSDA sulawesi selatan. Sedangkan lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai bidang II BBKSDA sulawesi selatan.
10	(Purba et al., 2019) Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado	Analisis Regresi Linear Berganda	Secara simultan pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berikut menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Hai.

2.3.1 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini menemukan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bidang II BBKSDA Sulawesi Selatan. variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Bidang II BBKSDA Sulawesi Selatan dan variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Bidang II BBKSDA Sulawesi Selatan (Pereira & Said, 2019: 58).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hal

ini menunjukkan bahwa disiplin kerja adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin baik kinerja karyawan (Tanjung, 2016: 121).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja diperusahaan, berdampak dengan meningkatkan kinerja pegawai sehingga mampu meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Suali, 2017: 96).

Dari kesimpulan di atas menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu disiplin kerja dari seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang diberikan tersebut maka karyawan tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien sehingga menghasilkan kinerja yang baik dalam bekerja.

2.3.2 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja menyatakan terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dapat pula dikatakan bahwa semakin motivasi kerja maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Siswanto, 2019: 85).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja diperusahaan, berdampak dengan meningkatkan kinerja pegawai

sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai sehingga mampu meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Suali, 2017: 96).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila motivasi kerja meningkat menyebabkan peningkatan kualitas kinerja karyawan (Subagio, 2015: 25).

Dari kesimpulan di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu hendaknya dalam melaksanakan rekrutmen karyawan sebaiknya memperhatikan faktor-faktor motivasi kerja, dan sikap kerja, sehingga mempunyai kemampuan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2.3.3 Hubungan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

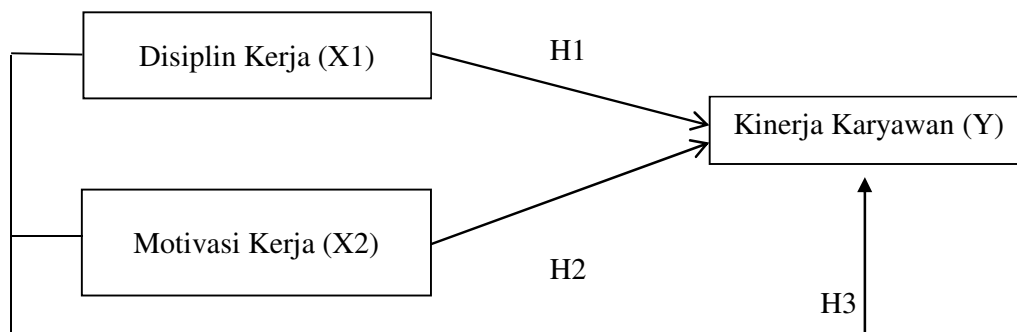
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya disiplin kerja dan motivasi kerja yang baik akan membuat kinerja karyawan akan semakin meningkat (Purba et al., 2019: 848).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. karena setiap perusahaan atau organisasi pasti selalu berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara maksimal, untuk mencapai tujuan utama tersebut dibutuhkan aturan kerja (disiplin). Selain disiplin kerja karyawan juga

membutuhkan dorongan atau motivasi. Dengan semangat kerja yang tinggi karyawan akan memberikan kinerja terbaiknya (Wahyudi, 2019: 358-359).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa pencapaian kinerja karyawan sangat ditentukan oleh adanya disiplin kerjadan motivasi kerja, sehingga ketika karyawan memiliki disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja mereka (Pereira & Said, 2019: 56).

Dari kesimpulan di atas menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu hendaknya dalam meningkatkan kinerja karyawan, karyawan wajib mematuhi segala peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis dan karyawan juga harus termotivasi agar dapat bekerja secara optimal dan membuahkan hasil kinerja yang memuaskan/baik.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka penulis mencoba merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Hai.

H2: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Hai.

H3: Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Hai.



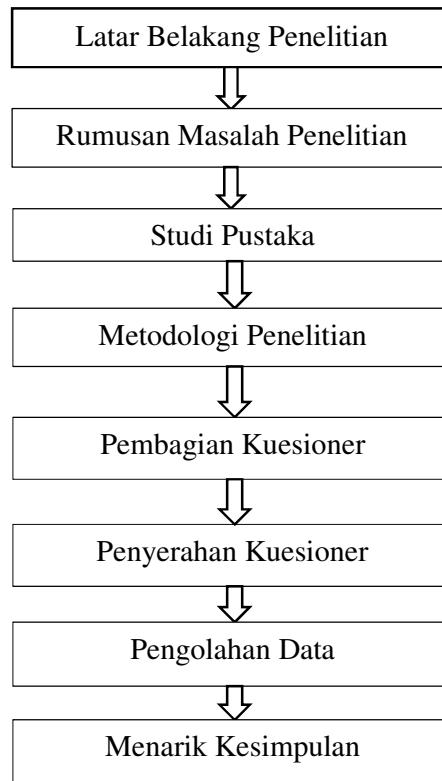
Universitas Putera Batam

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut (Indriantoro & Supomo, 2018: 12) penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Penelitian deskriptif merupakan penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi. Berikut kerangka tahap-tahap penelitian yang dilakukan oleh peneliti :



3.2 Operasional Variabel

Dalam penelitian ini digunakan dua jenis variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen yang akan diuraikan seperti dibawah ini:

3.2.1 Variabel Bebas (Independen Variable)

Variabel independen merupakan tipe variabel yang menjelaskan atau memengaruhi variabel yang lain (Indriantoro & Supomo, 2018). Variabel independen pada penelitian ini adalah:

1. Disiplin Kerja (X1)

Adapun indikator disiplin kerja dalam penelitian ini di ambil menurut (Wisantyo & Madiistriyatno, 2015: 57) adalah sebagai berikut:

1. Teladan pimpinan
2. Balas jasa
3. Keadilan
4. Sanksi hukuman
5. Ketegasan

2. Motivasi Kerja (X2)

Adapun indikator motivasi kerja dalam penelitian ini di ambil menurut (Anggara & Yadnyaya, 2019: 1590) adalah sebagai berikut:

1. Hubungan kerja sama
2. Mendapatkan pengakuan atau perhatian dari atasan

3.2.2 Variabel Terikat (Dependen Variable)

Variabel dependen adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen (Indriantoro & Supomo, 2018: 62). Variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Adapun indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini diambil menurut (Heryenzus & Lala, 2018: 15) adalah sebagai berikut:

1. Efektif
2. Efisien
3. Kualitas
4. Ketepatan waktu
5. Produktivitas
6. Keselamatan kerja

Secara terperinci, definisi operasional variabel penelitian ini dapat di lihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.	1. Teladan pimpinan 2. Balas jasa 3. Keadilan 4. Sanksi hukuman 5. Ketegasan	<i>Likert</i>

Tabel 3.1 Lanjutan

Motivasi Kerja (X ₂)	Motivasi kerja ialah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut.	1. Hubungan kerja sama 2. Mendapatkan pengakuan atau perhatian dari atasan	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi, serta hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Efektif 2. Efisien 3. Kualitas 4. Ketepatan waktu 5. Produktivitas 6. Keselamatan kerja	<i>Likert</i>

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Indriantoro & Supomo, 2018: 113). Di dalam penelitian ini yang akan menjadi suatu populasi adalah seluruh karyawan PT. Mitra Hai sebanyak 113 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian dari elemen-elemen populasi (Indriantoro & Supomo, 2018: 113). Teknik pengumpulan sampel pada penelitian ini adalah teknik *nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak

memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk di pilih menjadi sampel (Sugiyono, 2012: 84). Teknik penarikan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan teknik *sampling* jenuh. Jadi sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 113 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah dengan mengajukan pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang disebarakan kepada responden.

3.4.1 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2012: 142).

Pengukuran variabel penelitian ini dapat menggunakan suatu skala *likert*. Skala *likert* menggunakan lima rantangan yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju, maka variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Berikut ini adalah tabel skala pengukuran yang akan digunakan dalam kuesioner penelitian ini:

Tabel 3.2 Skala *Likert* pada teknik pengumpulan data

Skala <i>Likert</i>	Kode	Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: (Sanusi, 2017: 60)

3.5 Metode Analisis Data

Teknik analisis data adalah untuk mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah di kumpulkan termasuk pengujiannya (Sanusi, 2017: 115).

3.5.1 Analisis Deskriptif

Metode analisis data berupa analisis deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2012: 147).

3.5.2 Uji Kualitas Data

3.5.2.1 Uji Validitas Instrumen

Validitas data penelitian ditentukan oleh suatu proses pengukuran yang akurat. Suatu instrumen pengukur yang dikatakan valid jika suatu instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya akan diukur. Dengan kata lain, instrumen tersebut dapat mengukur suatu *construct* sesuai dengan yang di harapkan oleh

seorang peneliti. Suatu data penelitian yang valid, bagaimana pun harus *reliable* karena akurasi memerlukan konsistensi (Indriantoro & Supomo, 2018: 176).

Menurut (Riduwan, 2015: 73) untuk menghitung suatu validitas alat ukur yang digunakan rumus *Pearson Product Moment* adalah:

$$r = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i) (\sum y_i)}{\sqrt{[n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2][n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}$$

Rumus 3.1 Korelasi *Pearson Product Moment*

Sumber: (Riduwan, 2015: 73)

Keterangan:

R_{hitung} = koefisien korelasi

X_i = jumlah skor item

Y_i = jumlah skor total (seluruh item)

n = jumlah responden

Nilai uji yang akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0.05 (SPSS akan secara *default* menggunakan nilai ini). Kriteria akan diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan nilai sig. 0,05) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan nilai sig. 0,05) maka item-item pada pertanyaan 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 : (Wibowo, 2012: 36)

3.5.2.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas merupakan istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran *relative* konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih menurut (Wibowo, 2012: 52). Instrumen yang sudah dapat dipercaya reliabel dan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas *instrument* menggunakan teknik dari *Alpha Cronbach*. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data *reliable* atau *moment*, atau nilai r tabel. Dapat dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0,6. Sekarang yang dikutip (Wibowo, 2012: 53) menyatakan bahwa nilai yang kurang dari 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, sedangkan nilai 0,7 dapat diterima dan nilai diatas 0,8 dianggap baik.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \partial b^2}{\partial 1^2} \right] \quad \text{Rumus 3.2 Alpa Cronbach}$$

Sumber : (Wibowo, 2012: 52)

Keterangan:

- r = reliabilitas instrument
- k = jumlah butir pertanyaan
- $\sum \partial b$ = jumlah varian pada butir
- ∂ = varian total

Untuk mempermudah perhitungan uji validitas dan reliabilitas, maka digunakan perangkat lunak komputer (*software*) program *excel for windows* dan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25 *for windows* dengan tabel kriteria indeks koefisien reliabilitas berikut ini:

Tabel 3.4 Indeks Koefisien Reliabilitas

Nilai Interval	Kriteria
< 0,20	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: 53)

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Menurut (Wibowo, 2012: 87) menyatakan bahwa uji asumsi digunakan untuk memberikan uji awal terhadap suatu perangkat atau instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data dan jenis data yang akan diproses lebih lanjut dari suatu kumpulan data awal yang telah diperoleh.

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data yang digunakan untuk mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal (Wibowo, 2012: 61). Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk kurva yang jika digambarkan akan berbentuk lonceng, *bell-shaped curve*. Maka rumus uji normalitas data sebagai berikut:

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

Rumus 3.3 Uji Normalitas

Sumber : (Wibowo, 2012: 61)

Keterangan:

O_i = Frekuensi observasi

E_i = Frekuensi harapan

k = Banyaknya kelas interval

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Histogram Regression Residual* yang distandarkan, analisis *Chi Square* dan juga menggunakan nilai *Kolmogorov-Smirnov* $Z < Z_{tabel}$: atau menggunakan nilai *Probability Sig (2tailed)* $> \alpha$; $sig > 0,05$ (Wibowo, 2012: 62). Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot (Wibowo, 2012: 69) dan diverifikasi dengan *Kolmogorov Smirnov*. Pada grafik normal plot, dengan asumsi sebagai berikut.

1. Pada grafik normal plot, dengan asumsi sebagai berikut. Apabila data yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Apabila data yang menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi uji asumsi normalitas.

3.5.3.2 Uji Multikolinieritas

Gejala multikolinieritas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolinieritas. Salah satu cara dari beberapa cara untuk mendeteksi gejala

multikolinieritas adalah dengan menggunakan atau melihat *tool* uji yang disebut *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF kurang dari 10, itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinieritas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas (Wibowo, 2012: 87).

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Suatu model dikatakan memiliki masalah heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Gejala ini dapat pula diartikan bahwa dalam model terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi tersebut. Uji heteroskedastisitas diperlukan untuk menguji ada tidaknya gejala ini. Penelitian ini menggunakan metode grafik *Park Gleyser*. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikan $>$ nilai alpha-nya (0,05), maka model tidak mengalami heteroskedastisitas (Wibowo, 2012: 93).

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda pada dasarnya merupakan analisis yang memiliki pola teknik dan substansi yang hampir sama dengan analisis regresi linear sederhana. Analisis ini memiliki perbedaan dalam hal jumlah variabel independen yang merupakan variabel penjelasan jumlahnya lebih dari satu buah (Wibowo, 2012: 126).

Regresi Linear Berganda di notasikan sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda

Sumber : (Wibowo, 2012: 127)

Keterangan:

Y = variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a = nilai konstanta

b = nilai koefisien regresi

X_1 = variabel independen pertama (Disiplin Kerja)

X_2 = variabel independen kedua (Motivasi Kerja)

X_n = variabel independen ke-n

Di dalam penelitian ini, peneliti menuangkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- a. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
- b. Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
- c. Disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Indriantoro & Supomo, 2018: 243) koefisien determinasi merupakan presentase variasi dan variabel dependen yang dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel-variabel independennya.

Besarnya koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Rumus 3.5 Rumus Analisis Koefisien Determinasi

Keterangan:

Kd = koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat (pertimbangan tingkat materialitas).

R^2 = koefisien korelasi berganda

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- a. Jika Kd mendekati nol (0), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen rendah
- b. Jika Kd mendekati satu (1), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

3.5.5 Uji Hipotesis

3.5.5.1 Uji T (Pengujian Secara Parsial)

Menurut (Ghozali, 2013: 98-99) uji ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Bentuk pengujiannya adalah:

1. $H_0 : b_1 = 0$, artinya Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Hai
 $H_a : b_1 \neq 0$, artinya Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Hai
2. $H_0 : b_1 = 0$, artinya Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Hai

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Hai

Pengujian *t test* ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai *t* hitung dengan nilai *t* tabel. Apabila *t* hitung $>$ *t* tabel dengan signifikan di bawah 5% (0,05). Maka secara parsial atau individu variabel bebas berhubungan signifikan terhadap variabel terikat, sedangkan *t* hitung lebih $<$ *t* tabel maka secara parsial variabel bebas tidak berhubungan signifikan terhadap variabel terikat.

3.5.5.2 Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Uji F ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen terikat (Ghozali, 2013: 98).

Untuk menguji hipotesis ini digunakan *statistic* F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. *Quick look* : bila nilai F lebih besar daripada 4 maka H_0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain kita menerima hipotesis *alternative*, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai *f* hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti mengadakan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Hai. Adapun lokasi penelitian dilaksanakan di Jalan Bunga Raya Nomor 44, Kelurahan Baloi Indah, Kecamatan Lubuk Baja, Kota Batam.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian berupa pengajuan judul, menentukan judul, studi pustaka, metode penelitian, pembagian kuesioner, penyerahan kuesioner, kesimpulan, dan pengumpulan softcover. Waktu penelitian ini berlangsung dari bulan Maret 2020 sampai dengan bulan Juli 2020.



Universitas Putera Batam