

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT KARYASINDO SAMUDRA BIRU SHIPYARD**

SKRIPSI



**Disusun oleh:
Dedy Yongky
160910110**

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

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT KARYASINDO SAMUDRA BIRU SHIPYARD**

SKRIPSI

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



**Disusun oleh:
Dedy Yongky
160910110**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Dedy Yongky

NPM : 160910110

Fakultas : Ilmu Sosial Dan Humaniora

Program Studi : Manajemen Bisnis

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

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KARYASINDO SAMUDRA BIRU SHIPYARD

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

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

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

Batam, 14 Februari 2020

Dedy Yongky

160910110

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT KARYASINDO SAMUDRA BIRU SHIPYARD**

SKRIPSI

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

**Oleh:
Dedy Yongky
160910110**

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

Batam, 14 Februari 2020

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

ABSTRAK

Dalam lingkungan organisasi, sumber daya manusia merupakan hal yang penting untuk diperhatikan demi kemajuan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut maka dalam mengelola perusahaan atau organisasi sumber daya manusia juga perlu diperhatikan untuk dapat bersaing dengan perusahaan atau organisasi lain. Sumber daya manusia yang terkelola dengan baik tentunya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard. Jumlah sampel sebanyak 113 orang dan yang menjadi responden adalah karyawan PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan analisis regresi linier berganda. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh sebesar 6,4% terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar $2,061 > t$ tabel $1,982$ dan signifikan dengan nilai $\text{sig } t$ sebesar $0,042 < 0,050$. Sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar $2,032 > t$ tabel $1,982$ dan signifikan dengan nilai $\text{sig } t$ sebesar $0,045 < 0,050$. Kemudian secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan sebesar $0,027 < 0,050$ dan nilai F hitung sebesar $3,734 > F$ tabel $3,080$ terhadap kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard. Simpulan, Secara partial disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard.

Kata kunci : Disiplin kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan;

ABSTRACT

In the organization environment, human resources is important thing to pay attention for company performance. To manage company or organization human resource need to pay attention so that the company able to compete with other company or organization. Human resource that have been manage well will increase the company performance. There are several factor that can affect work performance, namely, work discipline and work motivation. The purpose of this research to know the impact of work discipline and work motivation toward employee performance at PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard. Total sample is 113 people and the respondents are the employee of PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard and the sampling technique used is saturated sampling technique. The method used is quantitative and multiple linear regression analysis. The results showed that work discipline and work motivation had effect of 6.4% toward employee performance. Work discipline had a positive effect toward employee performance with score 2,061 > t table 1,982 and significant with a sig t score 0,042 < 0,050. While the work motivation has a positive effect toward employee performance with score 2,032 > t table 1,982 and significant with a sig t score 0,045 < 0,050. Then simultaneously work discipline and work motivation have a significant effect with score 0,027 < than 0,050 and F value score 3,734 > F table 3,080 toward employee performance at PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard. Conclusion, Partially work discipline and work motivation has a positive and significant effect toward employee performance and simultaneously work discipline and work motivation have a significant effect toward the employee performance at PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard

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

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa yang telah melimpahkan berkat, kasih dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik sebagai syarat untuk tugas akhir strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari sempurna dan tidak akan terwujud tanpa bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima secara profesional. Melalui ini, 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, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
4. Ibu Dr. Yvonne Wangdra, B.Com., M.Com. selaku pembimbing yang telah mengarahkan penulis dengan baik dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Staf Univeristas Putera Batam yang selama ini telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis;
6. Orang tua dan keluarga yang selalu berdoa, memberi nasehat dan dukungan kepada penulis;
7. Seluruh karyawan PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard yang telah membantu dalam pengumpulan data dan kuesioner sebagai responden;
8. Teman-teman se-angkatan dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah membantu dan mendukung hingga selesainya skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan kasih dan karunia-Nya. Amin.

Batam, 14 Februari 2020

Dedy Yongky
160910110

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penulisan	8
1.6 Manfaat Penulisan	8
1.6.1 Manfaat Teoritis	8
1.6.2 Manfaat Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Teori Dasar	10
2.1.1 Disiplin Kerja	10
2.1.2 Motivasi.....	12
2.1.3 Kinerja Karyawan	14
2.2 Penelitian Terhadulu.....	16
2.3 Kerangka Pemikiran	19
2.4 Hipotesis	19
BAB III METODE PENELITIAN	20
3.1 Desain Penelitian	20
3.2 Operasional Variabel	20
3.2.1 Variabel Independen	20
3.2.2 Variabel Dependen.....	21
3.3 Populasi dan Sampel	22
3.3.1 Populasi	22
3.3.2 Sampel.....	23

3.4	Teknik dan Alat Pengumpulan Data	23
3.4.1	Teknik Pengumpulan Data	23
3.4.2	Alat Pengumpulan Data	23
3.5	Metode Analisis Data	25
3.5.1	Analisis Deskriptif.....	25
3.5.2	Uji Kualitas Data	25
3.5.3	Uji Asumsi Klasik	27
3.5.4	Uji Pengaruh.....	28
3.6	Lokasi Dan Jadwal Penelitian	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		33
4.1	Hasil Penelitian.....	33
4.1.1	Profil Responden	33
4.1.2	Analisis Deskriptif.....	35
4.1.3	Hasil Uji Kualitas Instrumen.....	41
4.1.4	Hasil Uji Asumsi	46
4.1.5	Uji Pengaruh.....	51
4.1.6	Pengujian Hipotesis	54
4.2	Pembahasan	56
4.2.1	Analisis Deskriptif.....	56
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		59
5.1	Simpulan.....	59
5.2	Saran	59
DAFTAR PUSTAKA		61
LAMPIRAN		
Lampiran 1. Pendukung Penelitian		
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup		
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perbandingan jumlah kehadiran karyawan bulan Januari 2019 dengan Mei 2019	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	17
Tabel 3.1 Definisi operasional.....	22
Tabel 3.2 Skala Rating	24
Tabel 3.3 Jadwal Pembuatan Skripsi.....	32
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	33
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	34
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	35
Tabel 4.4 Rentang Skala.....	36
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Disiplin Kerja.....	36
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Motivasi Kerja.....	37
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Karyawan	38
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1).....	40
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)	41
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	42
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1)	43
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2).....	44
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	44
Tabel 4.14 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	47
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas	48
Tabel 4.16 Hasil Koefisien Regresi.....	50
Tabel 4.17 Koefisien Determinasi (R^2)	51
Tabel 4.18 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	52
Tabel 4.19 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas (Histogram)	46
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (P-Plot)	47
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas (Partial Regression Plot).....	50

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Uji Validitas	27
Rumus 3.2 Analisis Regresi Linier Berganda	29
Rumus 3.3 Uji t	30
Rumus 3.4 Uji F	32

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam perusahaan atau organisasi merupakan sumber daya manusia. Untuk mendukung agar kinerja dapat menjadi lebih baik dalam perusahaan, perusahaan harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal atau berpengalaman dalam bidangnya serta memiliki usaha dalam mengembangkan kemampuan yang dimiliki (Mahzum, 2019).

Ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan beberapa diantaranya yaitu: disiplin kerja dan motivasi. Ini merupakan tantangan yang dihadapi setiap perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan hal-hal yang mempengaruhinya. Dalam bidang usaha galangan perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan kualitas produk. Agar dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus memperhatikan hal-hal menyebabkan kinerja karyawan yang menurun. Dalam hal seperti inilah perusahaan harus memperhatikan kembali hal atau faktor penyebab yang dapat mempengaruhi seperti disiplin kerja dan motivasi kerja. Dikarenakan apabila kinerja karyawan yang tidak memadai maka akan berefek pada performa perusahaan yang akan menurun sehingga perusahaan menjadi tidak sehat. Mengingat karyawan adalah salah satu bagian dalam sumber daya yang penting dalam suatu perusahaan atau organisasi (Tanjung, 2015:27-28).

Disiplin kerja disebut sebagai operasional manajemen sumber daya manusia yang cukup penting dikarenakan apabila disiplin kerja dari karyawan yang kurang baik, maka akan sulit bagi karyawan tersebut untuk mencapai kinerja yang baik atau memuaskan. Disiplin kerja yang terorganisir tentu akan membawa efek baik yaitu kinerja karyawan akan meningkat sehingga dapat mencapai target. Karena dalam hal ini yang merupakan salah satu kunci kinerja yang baik adalah disiplin kerja yang baik dengan disiplin kerja yang baik maka karyawan bisa berkompeten dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawabnya. Hal ini dituliskan dan dieratkan dalam definisi disiplin yaitu disiplin merupakan perilaku, sikap, kelakuan dan perbuatan yang sesuai norma dan aturan yang ada dari perusahaan baik tertulis atau tidak. Disiplin kerja merupakan sikap mental yang tercermin dari perbuatan atau sikap seseorang dalam hal ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan dan norma yang berlaku dalam lingkungan masyarakat (Vania & Rizan, 2017:184).

Dalam hal disiplin kerja karyawan membutuhkan motivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Setiap organisasi akan berusaha untuk mencapai target yang telah ditetapkan, salah satu usaha yang dapat dilakukan dengan memberikan motivasi yang tinggi kepada tenaga kerjanya. Sebagai alat pendorong motivasi dapat ditemukan dari luar maupun dari diri sendiri untuk mencapai tujuan, yang bersifat individual maupun bersifat kelompok dalam suatu organisasi(Mahzum, 2019:81).

Setiap organisasi akan berusaha untuk mencapai target yang telah ditetapkan, salah satu usaha yang dapat dilakukan dengan memberikan motivasi yang tinggi kepada tenaga kerjanya. Sebagai alat pendorong motivasi dapat ditemukan dari luar maupun dari diri sendiri untuk mencapai tujuan, yang bersifat individual maupun bersifat kelompok dalam suatu organisasi(Mahzum, 2019:81).

Setiap karyawan dituntut untuk bekerja secara optimal, baik dalam kuantitas maupun kualitas, sehingga perusahaan mendapatkan peluang pasar untuk bersaing. Secara keseluruhan, produktivitas karyawan merupakan kinerja karyawan. Untuk mengetahui kinerja karyawan, maka perlu di adakan penilaian prestasi kerja karyawan. *Performance* atau juga bisa diartikan sebagai kinerja, atau juga diartikan sebagai hasil kerja, pencapaian atau keterampilan kerja. Kinerja adalah keluaran atau hasil dari suatu kegiatan kerja. Dalam masalah produktifitas kinerja berpengaruh karena sebagai pedoman untuk menentukan seberapa besar usaha karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan memenuhi tujuan perusahaan. Berkenaan dengan hal ini kegiatan dalam penilaian terhadap kinerja dibutuhkan disuatu organisasi merupakan hal penting. Standar atau pedoman perlu ditentukan untuk dijadikan sebagai tolok ukur untuk pengukuran serta perbandingan sesuai dengan apa yang telah diharapkan serta hubungan antara pekerjaan atau tanggung jawab yang telah diserahkan kepada seseorang. Standar yang ditentukan dijadikan sebagai tolok ukur dalam penanggung jawaban terhadap hal yang dilakukan (Mahzum, 2019:79).

Menyatakan penilaian atau pengukuran kinerja evaluasi kinerja sebagai masa sekarang atau masa depan relatif terhadap standar prestasinya. Sehingga dapat disimpulkan dimana penilaian atau pengukuran kinerja karyawan merupakan langkah untuk mengetahui partisipasi karyawan untuk pekerjaan mereka di suatu organisasi atau perusahaan.(Chandra & Priyono, 2015:131)

PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard merupakan perusahaan yang beroperasi dalam bidang galangan. Perusahaan didirikan pada tahun 2005 dan berlokasi di Tg. Uncang, Sei Lekop, Batam untuk galangannya serta memiliki kantor yang berlokasi di Jalan Gajah Mada, Komplek Indofast Blok D No. 42. Perusahaan ini menyediakan layanan perbaikan kapal, pembuatan kapal baru, dan supply barang. Perusahaan ini memiliki customer dari berbagai daerah dan negara seperti dari Singapura, Malaysia, Jakarta, Pekanbaru, Malabo, Panama, dll. Sistem kerja yang kurang memuaskan menyebabkan karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja sehingga menyebabkan kinerja karyawan yang menurun.

Berikut merupakan perbandingan jumlah kehadiran karyawan antara bulan Januari 2019 - Mei 2019 pada tabel 1.1 di bawah ini.

Tabel 1.2 Perbandingan jumlah kehadiran karyawan bulan Januari 2019 dengan Mei 2019

No	Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Absen	Total Karyawan
1	Januari	109	4	113
2	Februari	110	3	113
3	Maret	108	5	113
4	April	105	8	113
5	Mei	101	12	113

Sumber : PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard 2019

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa bulan Januari 2019 - Mei 2019 adalah bulan yang banyak digunakan karyawan untuk cuti panjang dikarenakan merupakan awal tahun sehingga laporan akhir tahun yang masih jauh. Dalam rentang bulan ini karyawan menggunakannya untuk cuti panjang dan terkadang waktu cuti yang tidak mencukupi menyebabkan karyawan bolos kerja atau datang terlambat. Dengan terjadinya hal ini maka akan berakibat pada kinerja karyawan yang turun. Berdasarkan tabel diatas bahwa jumlah karyawan yang masuk setiap bulannya semakin menurun. Dari bulan januari yang hanya 4 orang meningkat menjadi 5 orang pada bulan maret dan meningkat lagi pada bulan mei menjadi 12 orang. Menurunnya jumlah karyawan yang masuk kerja akan menyebabkan pekerjaan yang tertunda dan berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan serta semakin banyaknya karyawan yang tidak masuk setiap bulannya maka akan memancing karyawan lain untuk melakukan hal yang sama. Kurangnya motivasi yang tepat dalam bentuk kata-kata membuat karyawan merasa tertekan dan tidak bersemangat dalam bekerja. Penyebab lainnya yaitu pada saat waktu jam istirahat para 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.

Jika kinerja karyawan terus menurun maka kinerja perusahaan juga akan ikut menurun dan akan menyebabkan perusahaan menjadi tidak sehat. Hasil penelitian menunjukkan bagaimana kinerja karyawan dapat dipengaruhi baik secara simultan atau parsial oleh motivasi kerja dan disiplin kerja. Dengan

meningkatkan fungsi motivasi kerja karyawan dan disiplin kerja, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan(Hersona & Sidharta, 2017:528)

Berdasarkan tabel dan uraian yang ada diatas dapat diketahui motivasi yang masih kurang dan juga disiplin masih kurang baik dalam PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard sehingga membuat peneliti tertarik dalam melakukan penelitian dengan judul "**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KARYASINDO SAMUDRA BIRU SHIPYARD**"

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah di atas, sebagai identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Penyelesaian pekerjaan sering melewati batas waktu yang diberikan
2. Pekerjaan yang tidak sesuai dengan divisinya sehingga memberatkan karyawan tersebut
3. Karyawan sering telat pada saat jam istirahat dikarenakan tidak ada peraturan yang tegas
4. Kurangnya motivasi dari atasan menyebabkan karyawan tidak bersemangat dalam bekerja
5. Kinerja karyawan cenderung menurun

1.3 Batasan Masalah

1. Untuk menghasilkan informasi yang tepat dan mendalam maka penulisan membatasi masalah yang ada pada penelitian ini antara lain :

Variabel dalam penelitian ini yaitu :

1) Disiplin kerja (X1),

Dibatasi hanya dalam hal: absensi

2) Motivasi kerja (X2),

Dibatasi hanya dalam hal : kurangnya solusi dalam penyelesaian masalah

3) Kinerja karyawan (Y).

Dibatasi hanya dalam hal : jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan dalam waktu tertentu

2. Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard

1.4 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah yang di jelaskan di atas maka rumusan masalah dinyatakan sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard ?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard ?

1.5 Tujuan Penulisan

Sesuai dengan latar belakang yang telah di jelaskan di atas maka, tujuan penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisa apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard
2. Untuk menganalisa apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard
3. Untuk menganalisa apakah disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard

1.6 Manfaat Penulisan

1.6.1 Manfaat Teoritis

Untuk mendukung teori yang telah didapatkan oleh peneliti dan untuk mendukung penelitian yang sebelumnya mengenai variabel yang di teliti, dan di harapkan segala hasil penelitian yang ada ini dapat berkontribusi terhadap dunia pendidikan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi perusahaan, sebagai bahan evaluasi bagi pihak manajemen perusahaan agar dapat menetapkan disiplin dan motivasi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan, menerapkan aturan yang dapat mengatur kedisiplinan karyawan serta dapat memberikan motivasi yang tepat agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi universitas, sebagai bahan referensi dan pustaka bagi yang berminat dan melakukan penelitian dengan variabel yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Disiplin Kerja

Karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik/bagus apabila karyawan tersebut konsisten dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan padanya. Disiplin yang terjaga menggambarkan banyaknya tanggung jawab yang dapat diterima karyawan atau individu dalam menjalankan pekerjaan/tugas yang dipercayakan, sehingga mampu memberikan dorongan dan tercapainya target perusahaan. Sistem disiplin dipaparkan sebagai penerapan perubahan sikap atau perilaku terhadap individu atau karyawan yang memiliki masalah atau kurang produktif. Dengan adanya disiplin kerja yang terkontrol maka semua tanggung jawab serta kewajiban dan tugas yang diterima dapat dikerjakan dengan maksimal dan mendapatkan hasil yang memuaskan(Lasmaya, 2016:28).

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Untuk mengetahui baik tidaknya disiplin dapat dilihat dari kemampuan individu atau karyawan bertanggung jawab terhadap tugas yang diserahkan padanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat dalam bekerja dan tercapainya tujuan organisasi, karyawan serta masyarakat (Arda, 2017:50)

Disiplin merupakan gambaran yang dapat dilihat dari perilaku atau sikap seseorang, organisasi atau kelompok masyarakat yang dapat berupa ketaatan dalam menjalani ketentuan dan peraturan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah

atau norma dan kaidah yang telah berlaku dalam lingkungan masyarakat dengan tujuan tertentu(Syafrina, 2017:5).

Untuk melaksanakan operasional perusahaan yang baik maka diperlukan juga disiplin kerja sebagai faktor yang penting. Tanpa adanya disiplin kerja yang teratur dari seorang karyawan atau individu, maka akan sulit bagi karyawan itu untuk memenuhi kewajiban dan kinerja yang baik. Semakin teratur dan baik kinerja karyawan, maka kinerja yang dicapai juga akan baik. Hal ini dapat terjadi dikarenakan apabila karyawan mempunyai disiplin tinggi tentu mampu memenuhi tanggung jawab atau tugas yang diserahkan kepadanya. Disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap dimana selalu menaati aturan yang ada dan tertib dalam menjalani segala bentuk aturan yang telah ditetapkan (Vania & Rizan, 2017:184).

Disiplin kerja adalah perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas yang diserahkan kepadanya berpedoman pada peraturan perusahaan. Kesanggupan karyawan dalam memenuhi tanggung jawab serta tugas yang diserahkan kepadanya akan menggambarkan disiplin seseorang. Disiplin akan membuat seseorang lebih bersemangat untuk memenuhi tanggung jawab serta tugas yang telah ditentukan(Timbuleng & Sumarauw, 2015:1053).

2.1.1.2 Faktor Disiplin Kerja

Perusahaan yang memiliki disiplin kerja baik dipengaruhi beberapa faktor(Lasmaya, 2016:32), sebagai berikut:

1. Pelatihan untuk supervisor
2. Konsistensi dari tindakan pendisiplinan

3. Dokumentasi
4. Tindakan disiplin yang segera
5. Disiplin yang impersonal

2.1.1.3 Indikator Disiplin Kerja

Indikator dalam variabel disiplin kerja (Syafriana, 2017:5-6) adalah :

1. Tujuan dan Kemampuan.
2. Balas Jasa
3. Keadilan
4. Ketegasan

2.1.2 Motivasi

Untuk keberhasilan suatu organisasi motivasi memegang peran yang penting. Motivasi yaitu memberikan kekuatan yang mendorong untuk menciptakan kegembiraan dalam bekerja kepada seseorang atau karyawan dan pada akhirnya orang tersebut ingin bekerja sama untuk mencapai tujuannya dengan seluruh kemampuannya (Suwuh, 2015:613).

Pada dasarnya, motivasi berfungsi untuk membuat karyawan bekerja lebih giat agar karyawan tersebut memenuhi tujuan yang ditentukan. Hal ini berdampak pada peningkatan kinerja karyawan sehingga dapat memenuhi tujuan organisasi. Motivasi juga didefinisikan sebagai energi yang menghasilkan dorongan batin yang mampu menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuan dari motifnya (Hersona & Sidharta, 2017:529)

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Setiap organisasi akan bersaing dalam pencapaian target yang ada, untuk mencapai target dan bersaing diperlukan motivasi yang tinggi untuk tenaga kerjanya. Sebagai alat pendorong motivasi didapatkan dari diri sendiri maupun luar diri dalam memenuhi target, yang bersifat pribadi ataupun kelompok dalam suatu organisasi(Mahzum, 2019:80-81).

Hal yang dapat berpengaruh terhadap perilaku atau sikap manusia yaitu motivasi, dapat dikatakan bahwa motivasi adalah cara untuk meningkatkan kinerja, kebutuhan atau dukungan untuk membuat karyawan tersebut lebih semangat dan termotivasi dalam mencapai tujuannya dan dapat berperilaku atau bertindak sesuai aturan atau cara yang ditetapkan untuk mendapatkan hasil yang baik. Motivasi berguna sebagai suatu alat pendorong atau penggerak agar karyawan ingin bekerja lebih rajin atau lebih bersemangat untuk mencapai tujuan. Maka kesimpulan yang didapatkan adalah motivasi ialah alat dorong atau sebagai suatu alasan karyawan agar ingin mendongkrak kemauan bekerja dan meningkatkan kinerjanya.(Tanjung, 2015:29).

Motivasi merupakan cara untuk menemukan apa yang dibutuhkan oleh karyawan dan untuk memenuhi yang dibutuhkan oleh karyawan tersebut dengan proses yang halus. Tujuan dari motivasi adalah memberikan kesempatan mengembangkan kemampuan mereka untuk menjalankan tujuan perusahaan. Para manager mempunyai tanggung jawab untuk bekerja sama dengan karyawan, menelusuri kebutuhannya dan penempatan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan karyawan tersebut(Yohana, 2017:76).

2.1.2.2 Indikator Motivasi

Menurut (Herman, 2017:35) indikator motivasi adalah :

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

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kemampuan suatu perusahaan dalam memenuhi tujuan yang ada digambarkan dengan kinerja karyawannya. Kemahiran karyawan dalam menjalankan tanggung jawab serta pekerjaan yang diserahkan kepadanya akan dijadikan sebagai alat ukur dalam pemenuhan tujuan perusahaan. Apabila perusahaan dapat memenuhi target yang sudah disepakati, perusahaan tersebut bisa dinyatakan efektif. Dengan seiring berjalannya waktu, seluruh organisasi/perusahaan diharapkan untuk berkompetisi dalam memberikan pelayanan yang memadai (Ayer, Pangemanan, & Rori, 2016:28)

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam menjalani pekerjaannya, karyawan akan mendapatkan hasil yang disebut sebagai kinerja. Kinerja adalah hasil kemampuan kerja karyawan dalam jangka waktu yang ditetapkan dan dilakukan perbandingan dengan berbagai pedoman atau standar yang sudah ditentukan dan disepakati bersama sebelumnya (Arda, 2017:51-52).

Kinerja adalah suatu tingkat atau hasil kerja karyawan dalam memenuhi tanggung jawab serta pekerjaannya dalam periode tertentu dibandingkan dengan standar kerja atau sasaran atau kriteria yang sudah disepakati bersama sebelumnya. Kinerja yang baik tentunya bila memenuhi hal berikut : kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu produksi, efektivitas kerja, kemandirian, komitmen kerja(Wales, 2017:4437)

Kinerja memiliki hubungan yang kuat terhadap masalah produktifitas dikarenakan kinerja adalah salah satu indikator dalam penentuan sejauh mana usaha dalam mencapai tingkat produktifitas yang tinggi dalam perusahaan. Mengenai hal tersebut penilaian kinerja dalam suatu perusahaan diperlukan untuk menilai kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja yang didapatkan karyawan atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, berdasarkan tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan kepadanya, dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan namun tidak melanggar hukum yang ada serta sesuai dengan etika dan moral yang ada (Mahzum, 2019:79-80).

Gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu aktivitas atau kebijakan serta program dalam memenuhi target perusahaan yang ditetapkan sebelumnya dalam perencanaan strategi organisasi (Suwandhani, 2017:159).

2.1.3.2 Faktor-faktor Kinerja

Menurut (Mahzum, 2019:80) ada beberapa faktor dalam kinerja, yaitu :

- a. Minat dalam bekerja.
- b. Penerimaan delegasi tugas.
- c. Peran dan tingkat motivasi seseorang pekerja.

2.1.3.3 Indikator Kinerja

Menurut (Suwandhani, 2017:159-160) ada beberapa indikator dalam kinerja :

1. Kejujuran
2. Tanggung jawab
3. Kerjasama
4. Keterampilan

2.2 Penelitian Terhadulu

Dibawah adalah hasil analisis dari beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, berhubungan dengan topik penelitian ini dan dapat digunakan untuk memperkuat hasil uji analisis data dalam pengujian hasil penelitian di bab empat, diantaranya:

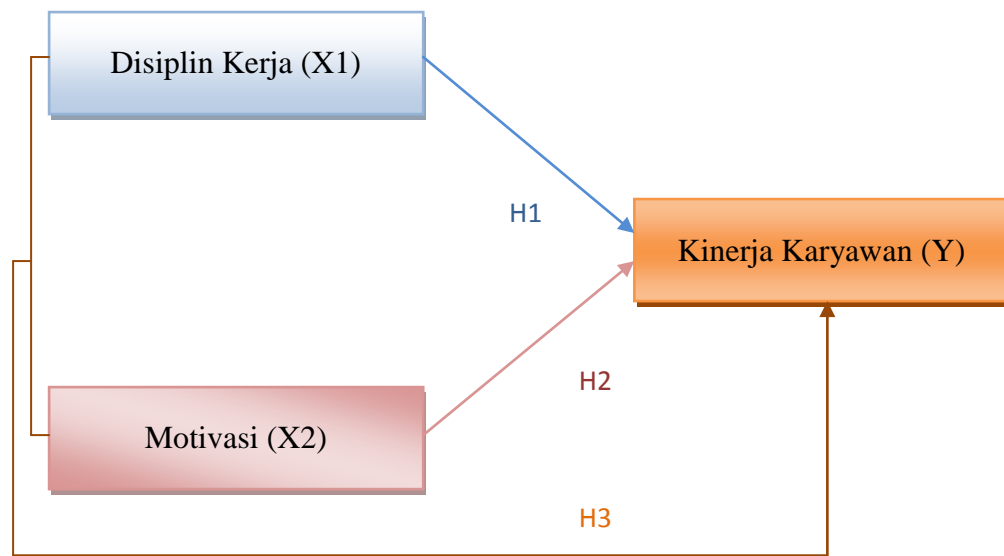
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Analisis	Hasil
1	(Arda, 2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan	Analisis Deskriptif & Statistik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 3. Kepuasan kerja dan disiplin secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2	(Tanjung, 2015)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan	Analisis Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3	(Suwandhani, 2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan studi pada pt niko resources indonesia ltd	Analisis Deskriptif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan
4	(Ayer et al., 2016)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian	Analisis Deskriptif dan Regresi Linear	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

		Kabupaten Supiori	Berganda	2. Disiplin kerja (X2) secara parsial merupakan faktor yang berpengaruh nyata terhadap Kinerja (Y)
5	(Hersona & Sidharta, 2017)	Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees' Performance	Path Analysis	1. Kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara partial atau simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6	(Yohana, 2017)	Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. BNI Lifeinsurance	Teknik Analisis Statistik Inferensial	1. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja, 2. Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan,
7	(Wales, 2017)	Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) TBK. Kantor Cabang Manado	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial memiliki pengaruh signifikan

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini diketahui kerangkai pemikiran adalah pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.



2.4 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, hipotesisnya sebagai berikut.

H₁ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard Batam

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard Batam

H₃ : Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian kausalitas merupakan desain penelitian yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada kemungkinan hubungan sebab akibat yang ada antara variabel. Dalam desain ini, secara umum ada atau tidaknya hubungan sudah diketahui oleh penulis hingga penulis mampu memberikan pernyataan serta klasifikasi variabel bebas, variabel terikat (tergantung), serta variabel antara (Sanusi, 2017:14).

3.2 Operasional Variabel

Berdasarkan (Sanusi, 2017:49), Variabel dimaksud sebenarnya telah dinyatakan dalam masalah penelitian dan ditegaskan kembali dalam rumusan hipotesis. Tidak hanya mengandung variabel yang terlibat namun pernyataan hipotesis juga menjelaskan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya telah dipredikasi dahulu apakah berupa hubungan korelasional atau hubungan kausalitas. Dalam penelitian ini ditinjau dari bagian aspek hubungan antar variabel peneliti memakai 2 jenis variabel, yaitu variabel penelitian dan variabel dependen.

3.2.1 Variabel Independen

Variabel Independen merupakan variabel yang memengaruhi variabel lain, (Sanusi, 2017:50). Dalam penelitian ini variabel independen (X) adalah sebagai berikut.

3.2.1.1 Disiplin Kerja (X1)

Indikator disiplin kerja menurut (Syafriana, 2017:5-6) adalah :

1. Tujuan dan Kemampuan.
2. Balas Jasa.
3. Keadilan.
4. Ketegasan.

3.2.1.2 Motivasi (X2)

Menurut (Herman, 2017:35) indikator motivasi adalah :

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

3.2.2 Variabel Dependen

Variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain disebut sebagai variabel dependen (Sanusi, 2017:50). Dalam penelitian ini variabel dependen (Y) adalah sebagai berikut.

3.2.2.1 Kinerja Karyawan (Y)

Menurut (Suwandhani, 2017:159-160) ada beberapa indikator dalam kinerja :

1. Kejujuran
2. Tanggung jawab
3. Kerjasama

4. Keterampilan

Tabel 3.1 Definisi operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja adalah suatu perbuatan, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan dalam organisasi secara tertulis maupun tidak. (Mamesah, Kawet, & Lengkong, 2016:601)	1. Tujuan dan Kemampuan. 2. Balas Jasa. 3. Keadilan. 4. Ketegasan. (Syafriana, 2017:5-6)	Rating
Motivasi (X2)	Motivasi adalah suatu kegiatan mengarahkan, menjaga keinginan serta semangat individu untuk tetap berorientasi pada tujuan. (Juniantara & Riana, 2015:614)	1. Kondisi kerja 2. Perencanaan kerja 3. Instruksi kerja 4. Pengawasan 5. Penghargaan (Herman, 2017:35)	Rating
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil dari suatu proses kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dikerjakan oleh seorang karyawan dalam memenuhi tanggung jawabnya. (Irmaya & Sirait, 2017:4)	1. Kejujuran 2. Tanggung jawab 3. Kerjasama 4. Keterampilan (Suwandhani, 2017:159-160)	Rating

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard di kota Batam yang berjumlah 113 karyawan, didapatkan dari total jumlah karyawan PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard.

3.3.2 Sampel

Adapun pengertian sample yaitu setengah dari total jumlah dan ciri-ciri yang terdapat pada populasi tersebut (Suwandhani, 2017:161). Jumlah karyawan yang dijadikan sebagai sampel sebanyak 113 responden. Dengan ini peneliti menggunakan teknik *sampling* jenuh untuk menentukan sample.

3.4 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

3.4.1 Teknik Pengumpulan Data

Terdapat beberapa cara pengumpulan data, yaitu: kuesioner, wawancara, observasi, test, survey. Untuk keperluan penelitian ini dengan cara sebagai berikut.

1. Data Primer

Kuesioner adalah teknik untuk mengumpulkan data dengan cara menyebarkan kertas berisi pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapatkan dari sumber lain yaitu seperti struktur organisasi, profil perusahaan dan data karyawan yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.4.2 Alat Pengumpulan Data

Dalam pelaksanaan kegiatan penelitian dan pengumpulan data harus menentukan teknik apa yang akan digunakan dalam mengumpulkan data. Teknik penyebaran kuesioner digunakan untuk memperoleh data untuk pengujian ini.

Teknik menyebarkan kuesioner diterapkan yaitu dengan cara menyebarkan pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk diisi di tempat. Peneliti

memberikan instruksi cara pengisian kepada responden serta mendampingi responden apabila responden tidak mengerti dalam pengisian kuesioner tersebut.

Tabel 3.2 Skala Rating

Skala Rating	Peringkat
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber : (Noor, 2015:126)

Penggunaan Skala *rating* dalam penelitian ini dikarenakan dalam penelitian ini, peneliti bertujuan untuk mencari tahu keadaan perusahaan sesuai dengan variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi kerja). Dengan menggunakan Skala *rating* peneliti dapat mengetahui penilaian nyata dari masing-masing responden. Penilaian diberikan dalam bentuk skor dari 1-5 yang menunjukkan pendapat dari setiap responden. Dalam hal ini peneliti bisa mendapatkan data yang lebih akurat mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya karena pendapat dari setiap responden tentu berbeda. Skala *rating* merupakan alat pengumpul data yang biasa dipakai dalam kegiatan observasi dalam menilai seseorang atau keadaan. Skala *rating* merupakan alat pengumpul data yang berbentuk daftar dan berisi ciri-ciri dari suatu perilaku/sifat yang kemudian dicatat secara bertingkat. Skala *rating* adalah daftar yang menggambarkan sejumlah sikap atau perilaku sebagai point. Berdasarkan beberapa pendapat diatas diambil kesimpulan bahwa skala *rating* adalah alat yang dipergunakan dalam memperoleh data yang

berbentuk suatu daftar dan berisi tentang ciri dari suatu perilaku/sifat yang akan diteliti dan dicatat secara bertingkat

3.5 Metode Analisis Data

Hasil yang didapatkan pengujian ini dibantu dengan aplikasi untuk analisa pengaruh diantara variabel menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) yang relevan.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Statistik ditetapkan sebagai teknik analisis dalam penelitian kuantitatif. Terbagi 2 jenis statistik yang dapat digunakan dalam menganalisis data dalam penelitian, yaitu *statistik deskriptif* dan *statistik inferensial*. Statistik deskriptif ialah statistik yang digunakan dalam analisis data dengan teknik pendeskripsian atau menggambarkan data yang sudah dikumpulkan tanpa adanya maksud untuk membuat suatu kesimpulan.(Sugiyono, 2012:147).

3.5.2 Uji Kualitas Data

3.5.2.1 Uji Validitas

Uji yang dilaksanakan untuk mengetahui sampai sejauhapa suatu alat pengukur bisa digunakan untuk mengukur sesuatu yang ingin diukur disebut dengan uji validitas(Irmaya & Sirait, 2017:7).

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

Rumus 3.1 Uji Validitas

Keterangan:

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

Setelah uji selesai dilakukan, selanjutnya dilakukan langkah perbandingan terhadap nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} dengan derajat bebas ($n - 2$). Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan ini pernyataan atau pertanyaan tersebut dapat dinyatakan valid.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Untuk menunjukkan sampai sejauh apa hasil pengukuran yang ada bisa tetap konsisten dengan hasilnya kalau dilaksanakan pengukuran 2 kali atau lebih itu disebut uji Reliabilitas. Reliabilitas diartikan sebagai indikator yang menggambarkan sampai sejauh apa alat pengukur tersebut dapat dipercaya (Irmaya & Sirait, 2017:7). Apabila nilai koefisien koerlasi yang dihitung lebih besar dari nilai tabel, maka dapat dinyatakan realibel(Sanusi, 2017:81). Metode *cronbach's Alpha* sangat populer dan sering digunakan pada skala uji yang berbentuk seperti skala liker atau *scoring scale*, seperti pengukuran dengan skala 1 - 5, 1 - 7. Uji ini digunakan dengan cara menghitung koefisien alpha. Data dapat dikatakan realibel jika r_{alpha} positif dan $r_{alpha} > r_{tabel}$ $df = (\alpha, n-2)$.(Ghozali, 2013:52)

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui keterkaitan antara variabel independent(x) dengan variabel dependen (y)(Wales, 2017:4438).

3.5.3.1 Uji Multikolinieritas

Fungsi dari uji multikolinieritas adalah untuk mengetahui apakah adanya hubungan kolerasi antara variabel bebas didalam suatu model regresi liner berganda. Metode VIF dan Tolerance bertujuan untuk mengetahui indikasi multikolinieritas. Kriteria yang dijadikan pedoman yaitu $VIF < 10$, maka dinyatakan tidak ada indikasi dari multikolinieritas pada variabel bebasnya. Apabila tolerance > 0.1 , maka tidak terjadi multikolinieritas(Mamesah et al., 2016:604).

3.5.3.2 Uji Heterokedastisitas

Untuk melihat ada atau tidaknya perbedaan antara varians dari residual satu dengan pengamatan lainnya maka dilaksanakan uji heteroskedastisitas. Grafik p-plot digunakan sebagai alat pengujian ini. Apabila terbentuk suatu pola pada titik yang tersebar dan teratur maka adanya indikasi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas tidak terjadi jika titik dapat tersebar merata dibawah maupun diatas angka 0 atau sumbu Y(Mamesah et al., 2016:604).

3.5.3.3 Uji Normalitas

Untuk mencari tahu suatu nilai resid dalam model regresi memiliki data yang berdistribusi normal maka dilakukan uji normalitas. Apabila distribusi dari nilai residual tidak berdistribusi normal, maka dinyatakan bahwa terdapat masalah

dalam asumsi normalitas. Pengujian ini diketahui melalui grafik normal probability plot (Mamesah et al., 2016:604).

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Penjabaran lebih luas dari regresi linear berganda sederhana adalah regresi linear berganda, Analisis regresi linear menambahkan variabel bebas menjadi dua atau lebih dari yang sebelumnya satu.(Sanusi, 2017:134-135).

Untuk penggunaannya analisis ini dimaksudkan untuk menganalisis pengaruh variabel X(bebas) terhadap variabel Y(terikat)(Ayer et al., 2016:34-35).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Rumus 3.2 Analisis Regresi
Linier Berganda

Sumber : (Sanusi, 2017: 135)

Keterangan :

Y = Variabel dependen

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1, X_2 = Variabel independen

e = Variabel pengganggu

3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) atau yang biasa disebut sebagai koefisien determinasi majemuk dan dikatakan sama seperti koefisien r^2 . R juga sama seperti r, namun keduanya memiliki fungsinya masing-masing atau berbeda (terkecuali regresi linear sederhana). R^2 menjelaskan rasio variasi dalam variabel dependen (Y) yang sudah dijelaskan variabel independent (X) secara bersama(Sanusi, 2017:136).

3.5.4.3 Uji t

Agar dapat mengetahui sejauh mana variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat maka dilaksanakan uji t untuk mencari tahu hal tersebut (Ayer et al., 2016:35). Uji ini bertujuan untuk mencari tahu ada atau tidaknya pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 atau taraf 5% untuk masing-masing variabel bebasnya.

Untuk menghitung uji t, maka dapat digunakan rumus sebagai berikut:

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

Rumus 3.3 Uji t

Sumber: (Priyatno, 2011:52)

Keterangan:

r = Koefisien Regresi

t = t hitung

n = Jumlah sampel

Kriteria keputusan yang ada yaitu:

1. Apabila t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak atau H_a diterima
2. Apabila t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima atau H_a ditolak

Apabila nilai t tabel melebihi nilai t hitung maka tidak adanya pengaruh yang berarti antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dan apabila nilai t hitung melebihi nilai t tabel maka adanya pengaruh yang berarti antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Sesuai dengan kriteria probabilitas yang ada dengan

melihat nilai *P value* yang lebih kecil dari nilai 0,05 maka menolak H_0 dan apabila nilai *P value* lebih besar dari nilai 0,05 maka menerima H_0 .

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu dengan menggunakan ketentuan berikut, Jika $H_0 : B = 0$ hal ini menandakan bahwa variabel independen (disiplin kerja dan motivasi kerja) tidak memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dan jika $H_0 : B \neq 0$ hal ini menandakan bahwa variabel dependen (disiplin kerja dan motivasi kerja) memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

3.5.4.4 Uji F

Uji F ini memiliki tujuan untuk menunjukkan mengenai variabel bebas yang diteliti memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat (Irmaya & Sirait, 2017:8).

Dalam uji ini memiliki kriteria keputusan sebagai berikut

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima
2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a diterima

Apabila nilai F_{tabel} lebih kecil dari F_{hitung} maka menolak H_0 dan apabila nilai dari F_{tabel} melebihi nilai F_{hitung} maka menerima H_0 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ atau signifikansi sebesar 5% atau 0,05 dan dijadikan sebagai standar ukuran yang akan digunakan dalam penelitian ini (Priyatno, 2010:67).

Pada uji F ini memiliki rumus sebagai berikut:

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

Rumus 3.4
Uji F

Sumber: (Priyatno, 2011:52)

Keterangan:

F = Rasio

R^2 = Hasil perhitungan r dipangkatkan dua

k = Jumlah variabel bebas

n = Banyaknya sampel

Berdasarkan hipotesis yang diajukan pada sebelumnya, maka untuk pengajuan H1 diuji dengan ketentuan yaitu $H_a : b_1 = b_2 = 0$, bermakna bahwa tidak ada pengaruh antara variabel bebas (disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2)) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan (Y)).

3.6 Lokasi Dan Jadwal Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan berlokasi di Tg. Uncang, Sei Lekop, Batam untuk galangannya serta memiliki kantor yang berlokasi di Jl. Gajah Mada, Komplek Nusa Jaya Indofast Blok D No. 42.

Tabel 3.3 Jadwal Pembuatan Skripsi

Kegiatan	Waktu Kegiatan																			
	Okt 2019				Nov 2019				Des 2019				Jan 2020				Februari 2020			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■																			
Penyusunan Bab I		■	■	■																
Penyusunan Bab II					■	■														
Penyusunan Bab III							■	■												
Sebar kuesioner									■	■	■									
Pengolahan data												■	■	■						
Penyusunan Bab IV&V														■	■					
Pengumpulan Skripsi																	■	■	■	■