

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PANA
LANTAS SINDO EKSPRESS**

SKRIPSI



**Oleh:
Jepry
160910052**

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

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PANA
LANTAS SINDO EKSPRESS**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Jepry
160910052**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : Jepry
NPM : 160910052
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen Bisnis

Menyatakan bahwa Skripsi yang saya buat dengan judul:

PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PANA LANTAS SINDO EKSPRESS

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 unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah penelitian ini digugurkan dan penelitian 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, 07 Maret 2020



Jepry

160910052

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT PANA LANTAS SINDO
EKSPRESS**

SKRIPSI

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

Oleh:

Jepry

160910052

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

Batam, 07 Maret 2020



Nanda Harry Mardika, S.Pd., M.M.

Pembimbing

ABSTRAK

Pada era globalisasi kini, sumber daya manusia merupakan sebuah modal utama bagi perusahaan untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola tenaga kerja dengan baik. Hal tersebut dikarenakan tenaga kerja mempunyai peran penting untuk menjalankan tugas yang baik dalam sebuah perusahaan. Maka dari itu, perusahaan wajib memiliki sumber daya tenaga kerja yang berkompotensi dan berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam penelitian ini bertujuan untuk meneliti Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pana Lintas Sindo Ekspres baik secara parsial maupun simultan. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas. Sampel yang ditentukan peneliti adalah sampel jenuh yang berarti menggunakan seluruh populasi penelitian dengan total sebanyak 116 responden. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis linier berganda dengan bantuan *software statistic SPSS 21*. Adapun hasil penelitian ini kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar $3,226 > 1,98099$ dan nilai sig t $0,002 < 0,05$. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar $7,229 > 1,98099$ dan nilai sig t $0,000 < 0,05$. Kedisiplinan dan motivasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar $07,588 > 3,08$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata kunci : Kedisiplinan; motivasi; kinerja karyawan.

ABSTRACT

In the current era of globalization, human resources are the main capital for companies to achieve their goals. Therefore, companies need to manage their workforce well. That is because the workforce has an important role to carry out good tasks in a company. Therefore, companies must have competent and qualified workforce resources to achieve company goals. In this study aims to examine the Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance at PT Pana Lantas Sindo Ekspres both partially and simultaneously. Research conducted by researchers is a quantitative research method with causality research design. The sample determined by the researcher is a saturated sample which means using the entire study population with a total of 116 respondents. The data obtained were analyzed using multiple linear analysis with the help of SPSS 21 statistical software. The results of this study partially had a positive and significant effect on employee performance with a coefficient of $3.226 > 1.98099$ and a sig t value of $0.002 < 0.05$. Motivation partially has a positive and significant effect on employee performance with a coefficient value of $7.229 > 1.98099$ and a sig t value of $0,000 < 0.05$. Discipline and motivation simultaneously or jointly have a positive and significant effect on employee performance with a coefficient value of $07.588 > 3.08$ and a significant value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Discipline; motivation; employee performance.*

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada program studi Manajemen Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Rizki Tri Anugrah Bhakti, 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 Universitas Putera Batam.
4. Bapak Nanda Harry Mardika, S.Pd., M.M. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Bisnis Putera Batam.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
6. Staff PT Pana Lantas Sindo Ekspres.
7. Kedua orang tua dan saudara-saudari serta teman-teman seperjuangan jurusan Manajemen angkatan 2016 yang telah memberikan bantuan dan dukungan baik secara moril maupun secara materil.

Semoga Tuhan YME membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufikNya, Amin.

Batam, 07 Maret 2020



Jepry

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|-------------|
| HALAMAN SAMPEL DEPAN | i |
| HALAMAN JUDUL | ii |
| SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS..... | iii |
| ABSTRAK..... | v |
| ABSTRACT..... | vi |
| KATA PENGANTAR..... | vii |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR..... | xii |
| DAFTAR RUMUS | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah..... | 8 |
| 1.3 Pembatasan Masalah..... | 8 |
| 1.4 Rumusan Masalah..... | 9 |
| 1.5 Tujuan Penelitian | 9 |
| 1.6 Manfaat Penelitian | 10 |
| 1.6.1 Aspek Teoritis..... | 10 |
| 1.6.2 Aspek Praktis | 10 |
| BAB II LANDASAN TEORI | 11 |
| 2.1 Konsep Teoritis..... | 11 |
| 2.1.1 Kedisiplinan..... | 11 |
| 2.1.1.1 Bentuk-bentuk Disiplin..... | 11 |
| 2.1.1.2 Prinsip-prinsip Disiplin..... | 12 |
| 2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja..... | 13 |
| 2.1.1.4 Indikator-indikator Dalam Disiplin Kerja | 14 |
| 2.1.2 Motivasi..... | 15 |
| 2.1.2.1 Tujuan Pemberian Motivasi..... | 16 |
| 2.1.2.2 Prinsip-prinsip Dalam Motivasi Kerja | 17 |
| 2.1.2.3 Langkah-langkah Memotivasi..... | 18 |
| 2.1.2.4 Indikator Motivasi | 18 |
| 2.1.3 Kinerja Karyawan..... | 19 |
| 2.1.3.1 Tujuan Kinerja..... | 19 |
| 2.1.3.2 Elemen-elemen Kinerja | 20 |
| 2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja..... | 21 |
| 2.1.3.4 Indikator Kinerja..... | 21 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu | 22 |
| 2.3 Kerangka Pemikiran | 25 |
| 2.3.1 Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan | 25 |
| 2.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan | 25 |
| 2.4 Hipotesis | 26 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 28 |
| 3.1 Desain Penelitian | 28 |
| 3.2 Operasional Variabel | 29 |
| 3.2.1 Variabel <i>Independent</i> (X) | 29 |

| | | |
|---------------|---|-----------|
| 3.2.2 | Variabel <i>Dependent</i> (Y)..... | 30 |
| 3.2.3 | Tabel Operasional..... | 31 |
| 3.3 | Populasi dan Sampel..... | 31 |
| 3.3.1 | Populasi..... | 31 |
| 3.3.2 | Sampel..... | 32 |
| 3.4 | Teknik Pengumpulan Data..... | 32 |
| 3.5 | Metode Analisis Data..... | 35 |
| 3.5.1 | Analisis Deskriptif..... | 35 |
| 3.5.2 | Uji Kualitas Instrumen..... | 36 |
| 3.5.2.1 | Uji Validitas..... | 36 |
| 3.5.2.2 | Uji Reabilitas..... | 38 |
| 3.5.3 | Uji Asumsi Klasik..... | 40 |
| 3.5.4 | Uji Normalitas..... | 40 |
| 3.5.5 | Uji Multikolinieritas..... | 41 |
| 3.5.6 | Uji Heteroskedastisitas..... | 41 |
| 3.5.7 | Uji Pengaruh..... | 42 |
| 3.5.7.1 | Analisis Regresi Linier Berganda..... | 42 |
| 3.5.7.2 | Analisis Koefisien Determinasi (R^2)..... | 44 |
| 3.5.7.3 | Uji t..... | 44 |
| 3.5.7.4 | Uji F..... | 45 |
| 3.6 | Lokasi dan Jadwal Penelitian..... | 46 |
| 3.6.1 | Lokasi Penelitian..... | 46 |
| 3.6.2 | Jadwal Penelitian..... | 46 |
| BAB IV | HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 48 |
| 4.1 | Hasil Penelitian..... | 48 |
| 4.1.1 | Profil Responden..... | 48 |
| 4.1.1.1 | Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin..... | 48 |
| 4.1.1.2 | Profil Responden berdasarkan Usia..... | 49 |
| 4.1.1.3 | Profil Responden berdasarkan Pengalaman Selama Bekerja..... | 50 |
| 4.1.1.4 | Profil Responden berdasarkan Pendidikan..... | 50 |
| 4.1.2 | Analisis Deskriptif..... | 51 |
| 4.1.2.1 | Variabel Kedisiplinan (X_1)..... | 51 |
| 4.1.2.2 | Variabel Motivasi (X_2)..... | 52 |
| 4.1.2.3 | Variabel Kinerja Karyawan(Y)..... | 53 |
| 4.1.3 | Hasil Uji Kualitas Instrumen..... | 54 |
| 4.1.3.1 | Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan (X_1)..... | 54 |
| 4.1.3.2 | Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_2)..... | 55 |
| 4.1.3.3 | Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)..... | 56 |
| 4.1.4 | Hasil Uji Realibilitas Data..... | 56 |
| 4.1.4.1 | Hasil Uji Realibilitas Variabel Kedisiplinan (X_1)..... | 57 |
| 4.1.4.2 | Hasil Uji Realibilitas Variabel Motivasi (X_2)..... | 57 |
| 4.1.4.3 | Hasil Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)..... | 58 |
| 4.1.5 | Hasil Uji Asumsi Klasik..... | 58 |
| 4.1.5.1 | Hasil Uji Normalitas..... | 58 |
| 4.1.5.2 | Hasil Uji Multikolinearitas..... | 61 |
| 4.1.5.3 | Hasil Uji Heteroskedastisitas..... | 62 |
| 4.1.6 | Hasil Uji Pengaruh..... | 62 |
| 4.1.6.1 | Hasil Analisis Regresi Linier Berganda..... | 63 |

| | | |
|--------------|---|------------|
| 4.1.6.2 | Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)..... | 64 |
| 4.1.7 | Hasil Uji Hipotesis..... | 65 |
| 4.1.7.1 | Hasil Uji t | 65 |
| 4.1.7.2 | Hasil Uji F | 66 |
| 4.2 | Pembahasan | 66 |
| BAB V | KESIMPULAN DAN SARAN | 69 |
| 5.1 | Kesimpulan..... | 69 |
| 5.2 | Saran..... | 69 |
| | DAFTAR PUSTAKA..... | 71 |
| | RIWAYAT HIDUP | 112 |
| | PENDIDIKAN FORMAL | 112 |
| | LAMPIRAN | |
| | Lampiran 1. Pendukung Penelitian | |
| | Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup | |
| | Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian | |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|---------|
| Tabel 1.1 Data Kedisiplinan Kerja Karyawan 2019..... | 5 |
| Tabel 1.2 Data Hasil Penilaian Kinerja Karyawan..... | 6 |
| Tabel 1.3 Standar Nilai Kinerja..... | 7 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 22 |
| Tabel 3.1 Tabel Operasional | 30 |
| Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i> Bentuk <i>Checklist</i> | 33 |
| Tabel 3.3 Tabel Validitas | 36 |
| Tabel 3.4 Tabel Reabilitas..... | 38 |
| Tabel 3.5 Jadwal Penelitian..... | 46 |
| Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 47 |
| Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia..... | 48 |
| Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pengalaman Selama Bekerja | 49 |
| Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan | 49 |
| Tabel 4.5 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kedisiplinan (X_1)..... | 50 |
| Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Motivasi (X_2) | 51 |
| Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y) | 52 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan (X_1)..... | 53 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_2)..... | 53 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) | 54 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas Variabel Kedisiplinan (X_1) | 55 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Reabilitas Variabel Motivasi (X_2) | 55 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)..... | 56 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov | 58 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas..... | 59 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 59 |
| Tabel 4.17 Hasil Regresi Linier Berganda | 60 |
| Tabel 4.18 Hasil Koefisien Determinasi (R^2) | 62 |
| Tabel 4.19 Hasil Uji t | 62 |
| Tabel 4.20 Hasil Uji F..... | 63 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--|---------|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran..... | 26 |
| Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Histogram..... | 57 |
| Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas P-Plot..... | 57 |

DAFTAR RUMUS

| | Halaman |
|--|---------|
| Rumus 3.1 Korelasi <i>Product Moment</i> | 36 |
| Rumus 3.2 <i>Cronbach Alpha</i> | 38 |
| Rumus 3.3 Regresi Linier Berganda..... | 42 |
| Rumus 3.4 t Hitung..... | 44 |
| Rumus 3.5 F Hitung..... | 44 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi kini, sumber daya manusia merupakan sebuah modal utama bagi perusahaan untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola tenaga kerja dengan baik. Hal tersebut dikarenakan tenaga kerja mempunyai peran penting untuk menjalankan tugas yang baik dalam sebuah perusahaan. Maka dari perusahaan diwajibkan memiliki sumber daya tenaga kerja berkompetensi dan berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kebutuhan masyarakat dalam menjalankan aktivitasnya terus meningkat. Dari perkembangan kebutuhan masyarakat salah satunya adalah transportasi darat sebagai alat untuk menjalankan aktivitas, khususnya transportasi mobil angkutan barang untuk melakukan pengiriman barang logistik yang menyebabkan banyak lahirnya pengusaha baru yang tertarik dalam peluang usaha di bidang jasa pengiriman barang logistik dalam wilayah masing-masing. Diketahui dengan terjadinya peningkatan kinerja karyawan maka akan membawa kemajuan pesat pada perusahaan dalam suatu lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah sebuah tantangan bagi pengusaha karena untuk mencapai tujuan perusahaan semuanya tergantung pada kualitas kinerja karyawan yang ada di dalamnya.

Kinerja karyawan adalah suatu hasil prestasi kerja karyawan yang telah melakukan tugasnya atau tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan.

Sebuah peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan pada perusahaan dalam suatu lingkungan bisnis yang tidak stabil. (Purnomo & Djudi, 2017: 29) menyatakan kinerja karyawan yang meningkat dapat diaplikasikan sebagai materi pertimbangan perusahaan untuk membangun sumber daya manusia dan akan berdampak kestabilan dalam proses mencapai tujuan perusahaan. Adapun teori kenyataan yang didukung oleh (Syafriana, 2017: 6) mengemukakan bahwa kinerja merupakan sebuah pencapaian persyaratan yang dapat dicerminkan dari hasil akhir pekerjaan tertentu.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi turunnya kinerja karyawan pada sebuah perusahaan salah satunya adalah kedisiplinan. Menurut (Husain, 2018: 4) yang menyatakan bahwa dengan semakin tingginya disiplin kerja, maka kinerja pada karyawan juga akan semakin meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan. Adapun teori pendukung dari hasil penelitian yang dilakukan menurut (Purnomo & Djudi, 2017: 29) adalah untuk tenaga kerja yang memiliki kedisiplinan yang tinggi akan mempunyai hasil kerja yang baik, karena tenaga kerja tersebut menggunakan waktunya dengan baik untuk melakukan pekerjaannya demi mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dari beberapa teori peneliti diatas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah suatu hal yang terbentuk dari perilaku seseorang yang menonjolkan nilai ketaatan, keteraturan, ketepatan waktu. kedisiplinan yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan. Maka dari itu, pimpinan perusahaan perlu mengawasi

perilaku dan tingkah laku kedisiplinan para karyawan demi meningkatkan kinerja karyawan yang baik.

Selain dari kedisiplinan, perusahaan juga harus peduli pada faktor motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang menurun. Motivasi merupakan suatu penyesuaian diri pada seseorang yang muncul karena adanya perasaan dan emosional ataupun sifat tingkah laku sehingga dapat mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan tertentu. Menurut (Endah, 2016: 135) motivasi merupakan sebuah faktor yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja pada karyawan untuk dapat berperan serta secara aktif dalam proses bekerja. Teori ini juga sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Purnomo & Djudi, 2017: 30) yang menyatakan motivasi kerja merupakan kesediaan untuk dapat mengeluarkan sebuah upaya yang tinggi untuk sebuah perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan demi kebutuhan hidup.

PT Pana Lantas Sindo Ekspres adalah sebuah perusahaan yang mengoperasikan bidang jasa pengangkutan dan pengiriman barang logistik dari luar negeri yang didirikan pada tahun 28 november 1996 di daerah Sungai Panas Ruko Batam Executive Centre Blok E no. 15 kota Batam. Perusahaan ini juga mempunyai banyak kompetitor dengan bidang yang sama, maka PT Pana Lantas Sindo Ekspres membuat sebuah penawaran layanan LCL (Less than Container Load) yang berarti memberikan potongan agar lebih hemat dari penggunaan biaya pengangkutan dari kontainer dan memberikan produk kerja yang sangat baik

dengan biaya yang masuk akal kepada pelanggan atau klien untuk bisnis yang sukses dan menguntungkan.

Pertumbuhan PT Pana Lintas Sindo Ekspres didorong oleh komitmen tenaga kerja untuk melayani pelanggan atau klien dengan jumlah baik besar maupun kecil. Karena beragam pengalaman dengan perusahaan besar dan kecil, PT Pana Lintas Sindo Ekspres cenderung lebih praktis dan lebih terbiasa dengan masalah anggaran pelanggan atau klien. Pengetahuan PT Pana Lintas Sindo Ekspres yang luas dan latar belakang persyaratan bea cukai dan peraturan pengiriman memungkinkan perusahaan untuk mempercepat pengiriman pelanggan atau klien dan memenuhi permintaan bisnis mereka secara tepat waktu.

Akan tetapi, dari hasil wawancara kepada atasan atau pimpinan PT Pana Lintas Sindo Ekspres ini, terlihat bahwa masih ada faktor kedisiplinan karyawan pada perusahaan ini masih kurang. Hal ini dapat dilihat dari kondisi dengan seringnya karyawan yang tidak hadir, datang terlambat dan masih ada keterlambatan pengiriman barang kepada pelanggan dengan jangka waktu yang diharapkan pelanggan. Padahal untuk bisa dapat mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan awal diharapkan perusahaan perlu adanya disiplin kerja yang baik dari para pegawainya. Karena sifat dalam disiplin kerja merupakan suatu alat atau sarana bagi perusahaan PT Pana Lintas Sindo Ekspres untuk mempertahankan eksistensinya.

Berikut ini menunjukkan kehadiran karyawan pada PT Pana Lintas Sindo Ekspres dalam bekerja yang menunjukkan kedisiplinan yang masih kurang memuaskan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Data kedisiplinan kerja karyawan 2019

| Bulan | Kriteria | | | | |
|---------|------------------|-------------|-------------------------|-------------|-------|
| | Terlambat datang | Izin / cuti | Alfa (tanpa keterangan) | Pulang Awal | Total |
| Maret | 40 | 7 | 4 | 1 | 52 |
| April | 44 | 13 | 0 | 12 | 59 |
| Mei | 49 | 18 | 8 | 5 | 80 |
| Juni | 45 | 21 | 0 | 7 | 73 |
| Juli | 53 | 9 | 2 | 0 | 64 |
| Agustus | 48 | 10 | 5 | 6 | 69 |

Sumber: PT Pana Lintas Sindo Ekspres 2019

Berdasarkan tabel data kehadiran kerja diatas dapat kita lihat bahwa jumlah angka secara keseluruhan mulai dari bulan maret sampai dengan agustus, angka tertinggi dari penjumlahan rata-rata keseluruhan jumlah karyawan terdapat pada bulan mei sejumlah 80 orang, dan angka terendah adalah pada bulan maret sejumlah 52 orang. Dapat disimpulkan kedisiplinan kehadiran kerja karyawan pada PT Pana Lintas Sindo Ekspres ini mengalami penurunan. Hal ini membuktikan bahwa di setiap bulan, selalu ada karyawan dari PT Pana Lintas Sindo Ekspres yang kurang disiplin dalam bekerja dan motivasi keinginan dalam bekerja masih belum produktif, sehingga akan mengakibatkan pekerjaan yang

menumpuk maka akan terjadinya kinerja karyawan dan hasil pendapatan yang akan terus menurun. Adapun teori dukungan menurut (Susanti, 2017: 426) mengatakan bahwa disiplin kerja menurun dapat di lihat dari beberapa tanda-tanda yaitu turunnya produktivitas dalam bekerja dan tingkat angka absensi yang selalu meningkat dan faktor-faktor lainnya.

Dapat kita tunjukkan juga bahwa hasil kinerja karyawan dari PT Pana Lantas Sindo Ekspres ini semakin menurun dari tahun 2017 sampai dengan 2018 sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Data Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

| Perilaku Kerja | Tahun 2017 | | | Tahun 2018 | | |
|--------------------|------------|---------------|----------|------------|---------------|----------|
| | Bobot | Nilai Kinerja | Skor (%) | Bobot | Nilai Kinerja | Skor (%) |
| Kedisiplinan | 10 | 75 | 7.5 | 10 | 60 | 6 |
| Motivasi | 10 | 70 | 7 | 10 | 65 | 6.5 |
| Kerja Sama | 10 | 80 | 8 | 10 | 70 | 7 |
| Tanggung Jawab | 10 | 85 | 8.5 | 10 | 80 | 8 |
| Hasil Kerja | | | | | | |
| Kualitas Kerja | 20 | 75 | 15 | 20 | 65 | 13 |
| Kuantitas Kerja | 20 | 70 | 14 | 20 | 60 | 12 |
| Keterampilan Kerja | 20 | 75 | 15 | 20 | 75 | 15 |
| Jumlah | 100 | | 75 | 100 | | 67.5 |

Sumber: PT Pana Lantas Sindo Ekspres 2019

Dari data tabel 1.2 diatas, dapat kita simpulkan bahwa kinerja karyawan dari PT Pana Lantas Sindo Ekspres mengalami penurunan dari tahun 2017-2018 dengan angka 74% menjadi 67,5%.

Tabel 1. 3 Standar Nilai Kinerja Karyawan

| No | Nilai (%) | Kategori |
|----|-------------|-------------|
| 1. | 90 ke atas | Sangat Baik |
| 2. | 80-89 | Baik |
| 3. | 70-79 | Cukup |
| 4. | 61-69 | Kurang |
| 5. | 60 ke bawah | Buruk |

Sumber: PT Pana Lantas Sindo Ekspres 2019

Berdasarkan tabel 1.2 bahwa kinerja karyawan menurun dari tahun 2017-2018 dengan angka 74% menjadi 67,5%. Dilihat dari tabel 1.3 standar nilai kinerja karyawan, Hasil penilaian dari kinerja tersebut dapat jelaskan bahwa nilai perilaku kinerja dapat lihat dari aspek kedisiplinannya yang menurun dari 7.5% menjadi 6%, lalu aspek motivasi menurun dari 7% menjadi 6.5%, lalu aspek kerja sama menurun dari 8% menjadi 7%, dan aspek tanggung jawab menurun dari 8.5% menjadi 8%. Nilai hasil kerja juga dilihat dari aspek kualitas kerja menurun dari 15% menjadi 13% dan kuantitas kerja menurun dari 14% menjadi 12%, dan juga keterampilan kerja memiliki nilai yang sama dengan tahun sebelumnya.

Oleh karena kondisi tersebut, maka telah menimbulkan berbagai keluhan dari beberapa konsumen sehingga permintaan jasa pengangkutan dan pengiriman

barang logistik menjadi berkurang dan penilaian untuk dijadikan kerja sama bisnis di kalangan pelanggan juga semakin menurun.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PANA LANTAS SINDO EKSPRESS”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, permasalahan yang diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Kedisiplinan karyawan yang tidak tepat waktu pada saat masuk kerja.
2. Kurangnya dorongan motivasi dari karyawan dalam menjalin hubungan kerja sama.
3. Kurangnya motivasi kerja karyawan dalam bidang pekerjaannya sehingga produktivitas menurun.
4. Tenaga kerja yang menunda pekerjaan sehingga mengakibatkan turunnya kinerja pekerjaan karyawan tidak selesai tepat waktu.

1.3 Pembatasan Masalah

Dikarenakan memiliki cakupan yang penelitian yang sangat luas, sementara waktu yang diberikan kepada penulis untuk melakukan penelitian sangat terbatas. Oleh karena itu, penulis merasa perlu melakukan pembatasan penelitian dalam hal-hal sebagai berikut:

1. Variabel pada penelitian ini hanya mengenai kedisiplinan, motivasi yang merupakan variabel *independent* terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan;
2. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan/ tenaga kerja dari PT Pana Lantas Sindo Ekspres.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang menjadi fokus perhatian peneliti adalah sebagai berikut:

1. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pana Lantas Sindo Ekspres?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pana Lantas Sindo Ekspres?
3. Apakah kedisiplinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pana Lantas Sindo Ekspres?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dalam melakukan penelitian atas permasalahan yang telah diidentifikasi sebelumnya yaitu:

- 1 Untuk mengetahui kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pana Lantas Sindo Ekspres;
- 2 Untuk mengetahui motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pana Lantas Sindo Ekspres;
- 3 Untuk mengetahui kedisiplinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pana Lantas Sindo Ekspres.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1.6.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini dilakukan agar dapat memberikan manfaat dari aspek teoritis sebagai berikut:

1. Menghasilkan konsep mengenai pengaruh faktor-faktor kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pana Lintas Sindo Ekspres;
2. Memperkuat teori yang sudah ada atau menolak teori yang sudah ada.

1.6.2 Aspek Praktis

Manfaat dari aspek praktis adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Membantu PT Pana Lintas Sindo Ekspres agar dapat memahami atau mengatasi masalah-masalah pada kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kualitas karyawan menjadi lebih baik.

2. Bagi Peneliti

Dapat menambahkan atau memperluas ilmu pengetahuan agar dapat di praktekkan langsung dalam dunia bisnis yang nyata dan dapat mengatasi kinerja diri sendiri.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai rujukan dan bahan perbandingan bagi para peneliti untuk melakukan penelitian sejenis (seperti judul peneliti) dimasa mendatang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Konsep Teoritis

2.1.1 Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah suatu hal yang terbentuk dari perilaku seseorang yang menonjolkan nilai ketaatan, keteraturan, ketepatan waktu. kedisiplinan yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2012: 193) disiplin merupakan sebuah fungsi operatif dalam manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Menurut (Susanti, 2017: 426) kedisiplinan adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan.

Adapun pengertian disiplin menurut Atmosudirjo dalam (Prawironegoro, Darsono, & Utari, 2016: 116) adalah bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang rasional dan sadar, tidak emosional dan tanpa pamrih.

2.1.1.1 Bentuk-bentuk Disiplin

Menurut Sutrisno dalam (Hamali, 2016: 215), disiplin memiliki beberapa bentuk, yaitu:

1. Tingginya sebuah rasa kepedulian dari karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan;

2. Tingginya semangat dan gairah kerja inisiatif dari para karyawan dalam melakukan pekerjaan;
3. Besarnya rasa tanggung jawab dari para karyawan untuk melaksanakan tugas mereka dengan sebaik-baiknya;
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi didalam kalangan karyawan;
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja dari para karyawan.

2.1.1.2 Prinsip-prinsip Disiplin

Menurut Robert Bacal dalam (Fahmi, 2016: 80-81) adapun prinsip-prinsip yang harus menjadi pedoman dalam mengambil tindakan disipliner yaitu:

1. Mengambil tindakan disipliner harus sesuai dengan hukum setempat dan perjanjian perburuhan yang berlaku;
2. Semua tindakan disipliner harus didokumentasi secara lengkap, detail kekurangan yang sebenarnya dalam kinerja bagaimana hal itu diidentifikasi dan langkah-langkah yang diambil untuk memecahkan masalah;
3. Hendaknya menggunakan tingkat paksaan dan tekanan terendah yang diperlukan untuk memecahkan masalah kerja;
4. Semakin besar tingkat pemaksaan yang digunakan, maka semakin kecil kemungkinan untuk dapat mencapai *win-win solution* yang konstruktif dan bertahan lama;
5. Semakin kita mampu menggambarkan dengan jelas permasalahan kinerja yang terjadi, maka semakin mungkin kita dapat memecahkan bersama karyawan yang bersangkutan dan semakin besar pula perlindungan hukum

yang kita dapatkan bila kita secara terpaksa mengambil tindakan disiplin yang keras.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja menurut Sutrisno dalam (Hamali, 2016: 219) sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi kerja

Para karyawan dapat mematuhi segala peraturan yang telah berlaku, apabila karyawan tersebut mendapat jaminan balas jasa yang setimpal. Karyawan yang merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka karyawan akan lebih sering berpikir mendua dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan luar, sehingga karyawan tersebut akan sering minta izin keluar.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Dalam lingkungan sebuah perusahaan, setiap karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana cara pimpinannya dalam menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dalam ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan apabila tidak adanya aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Tindakan tegas yang diambil oleh seorang pimpinan akan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

Pimpinan yang mau memberikan perhatian kepada karyawan akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

7. Kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, antara lain:

- Saling menghormati bila bertemu dilingkungan kerja;
- Melontarkan pujian sesuai dengan tepat pada tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut;
- Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan;
- Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.1.1.4 Indikator-indikator Dalam Disiplin Kerja

Menurut (Endah, 2016: 136), indikator-indikator disiplin kerja terdiri dari:

1. Kuantitas Pekerjaan
Meliputi *volume* keluaran dan kontribusi;
2. Kompensasi yang di perlukan
Meliputi saran, arahan-arahan atau perbaikan;
3. Lokasi tempat kerja dan tempat tinggal;
4. Konservasi
Meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

2.1.2 Motivasi

Motivasi merupakan suatu penyesuaian diri pada seseorang yang muncul karena adanya perasaan dan emosional ataupun sifat tingkah laku sehingga dapat mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan tertentu.

Menurut (Hasibuan, 2012: 141) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti mendorong atau menggerakkan, dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahannya khususnya.

Menurut (Fahmi, 2016: 100) motivasi adalah sebuah aktivitas perilaku yang akan bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Menurut (Rahmayanti & Afandi, 2016: 557) motivasi dapat di artikan menjadi sebuah energi dari seorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi

dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik dari motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik.

Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, yang kemudian mendorong dirinya untuk membangun dan menumbuhkan semangat dan mengubah keseluruhan sikap yang dimiliki kearah yang lebih baik dari yang sebelumnya. Sedangkan motivasi intrinsik merupakan motivasi yang muncul dan berkembang dalam diri sendiri, kemudian mempengaruhi dirinya dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

2.1.2.1 Tujuan Pemberian Motivasi

Memberikan motivasi kepada karyawan tentu saja mempunyai beberapa tujuan tertentu. Berikut ada beberapa tujuan pemberian motivasi menurut (Sunyoto, 2012: 17) sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat karyawan;
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan;
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan;
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan;
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan;
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

2.1.2.2 Prinsip-prinsip Dalam Motivasi Kerja

Menurut (Hamali, 2016: 140-141), Prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja seorang karyawan ada 5, yaitu :

1. Prinsip Partisipasi

Dalam memotivasi sebuah kerjaan, karyawan perlu diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh seorang pemimpin;

2. Prinsip Komunikasi

Seorang Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan segala usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, maka karyawan akan lebih mudah dimotivasi dalam kerjanya;

3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Seorang pimpinan yang mengakui bahwa karyawan mempunyai bagian didalam usaha pencapaian tujuan, maka karyawan akan lebih mudah dimotivasi dengan pengakuan tersebut.

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan sebuah wewenang kepada karyawan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan tersebut menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

5. Prinsip Memberi Perhatian

Seorang pemimpin yang memberikan perhatian terhadap apa yang dibutuhkan atau diinginkan seorang karyawan akan memotivasi karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang di tentukan.

2.1.2.3 Langkah-langkah Memotivasi

Menurut (Sunyoto, 2012: 17) mengemukakan beberapa langkah-langkah memotivasi kerja karyawan yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin antara lain:

1. Pemimpin harus mengetahui apa yang dilakukan bawahan;
2. Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang;
3. Setiap orang atau karyawan berbeda-beda di dalam memenuhi kebutuhan;
4. Setiap pemimpin harus memberikan keteladanan bagi karyawan;
5. Pemimpin mampu mempergunakan kemahiran dalam berbentuk-bentuk;
6. Pemimpin harus bekerja dan berlaku efisien.

2.1.2.4 Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan dalam (Herman, 2017: 35), ada beberapa indikator dari motivasi antara lain sebagai berikut:

1. Kondisi Kerja;
2. Perencanaan Kerja;
3. Pengawasan;
4. Penghargaan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh perusahaan baik bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang di hasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2016: 137).

Kinerja karyawan adalah suatu hasil prestasi kerja karyawan yang telah melakukan tugasnya atau tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan.

Menurut (Rachmawati, 2016: 5) kinerja merupakan sebuah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan.

2.1.3.1 Tujuan Kinerja

Untuk mencapai suatu tujuan perusahaan agar bisa menerapkan konsep manajemen kinerja yang berkualitas dan profesional maka perlu kita pahami apa yang menjadi tujuan spesifik dari kinerja.

Menurut Michael Armstrong dalam (Fahmi, 2016: 139) bahwa ada beberapa tujuan yang spesifik pada kinerja yaitu:

1. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja perusahaan;
2. Meningkatkan motivasi dan komitmen dari karyawan;
3. Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan;
4. Memberikan ukuran yang akurat dalam kaitannya dengan target dan standar yang disepakati sehingga karyawan menerima umpan balik dari pimpinan tentang seberapa baik yang mereka lakukan;

5. Memberikan kesempatan karyawan untuk mengungkapkan perhatian dan aspirasi tentang pekerjaan mereka;
6. Menunjukkan kepada setiap orang bahwa perusahaan menilai mereka sebagai individu;
7. Membantu mempertahankan orang-orang yang mempunyai kualitas yang tinggi;
8. Mendukung misi jauh manajemen kualitas total.

2.1.3.2 Elemen-elemen Kinerja

Adapun beberapa elemen-elemen dari kinerja menurut Harmani Pasolong dalam (Fahmi, 2016: 139-140) sebagai berikut:

1. Hasil kerja dicapai secara pribadi atau individual secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri atau secara kelompok;
2. Dalam melaksanakan tugas, karyawan atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti karyawan atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindaklanjuti, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik;
3. Pekerjaan harus dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas pribadi atau lembaga harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan perusahaan;
4. Pekerjaan tidak bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang ditetapkan, pekerjaan yang diberikan juga harus sesuai moral dan etika yang berlaku secara umum.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa faktor yang mendasari karyawan berkeinginan terlibat secara serius dalam meningkatkan prestasi atau kinerja perusahaan menurut (Fahmi, 2016: 141) adalah:

1. Karyawan merasa perusahaan telah menjalankan peraturan dan ketentuan yang sesuai mereka harapkan;
2. Karyawan merasa dirinya bukan hanya sekedar pekerja, namun ia juga merasakan dirinya adalah bagian penting dari manajemen perusahaan tersebut;
3. Tindakan dan prestasi karyawan selalu dihargai baik secara material atau non materil;
4. Pihak manajemen perusahaan dalam mengoposisikan karyawan tidak dalam konteks hubungan antara atasan dan bawahan, namun bersifat kekeluargaan;
5. Pihak manajemen perusahaan selalu menjelaskan pada karyawan bahwa prestasi yang mereka peroleh itu juga bukan hanya karena kerja keras, tetapi juga diperoleh karena faktor dukungan dari keluarganya;
6. Karyawan merasakan perusahaan tempat kerja bisa dijadikan sebagai tempat untuk mengantungkan hidupnya hingga pensiun nantinya.

2.1.3.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Bintoro dan Daryato dalam (Suhardi, 2019: 2) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas;
2. Kualitas;
3. Ketepatan Waktu;
4. Efektivitas.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian sejenis yang pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama (Tahun) | Judul Penelitian | Teknik & Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|--------------------|--|--|---|
| 1. | (Rachmawati, 2016) | Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung | Teknik analisis menggunakan metode analisis regresi linier berganda. | 1. Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan; 2. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 2. | (Syafriana, 2017) | Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Suka Fajar Pekanbaru | Metode analisis data menggunakan uji reliabilitas, dan koefisien determinasi. | 1. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 3. | (Dewi, 2018) | Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai | Metode analisis data menggunakan linier berganda dibantu oleh <i>software smart partial least square</i> (PLS) 1.01. | 1. Karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai; 2. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja |

| | | | | |
|----|-------------------------|--|---|---|
| | | | | pegawai; 3. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. |
| 4. | (Efnita, 2018) | Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat) | Metode analisis data menggunakan analisis regresi berganda. | 1. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan; 2. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan; 3. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 5. | (Susanti, 2017) | Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT MMW Sidoarjo | Metode analisis data menggunakan validitas dan reliabilitas, uji regresi berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien korelasi parsial, uji t dan uji F. | 1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; 2. Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan; 3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. |
| 6. | (Purnomo & Djudi, 2017) | Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang) | Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t. | 1. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan; 2. Disiplin kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. |
| 7. | (Husain, | Pengaruh Disiplin | Metode | 1. Disiplin kerja |

| | | | | |
|-----|--------------------------------------|--|---|---|
| | 2018) | Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro) | analisis data menggunakan deskriptif dan verifikatif dengan analisis regresi, determinasi, serta pengujian hipotesis. | berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 8. | (Tho'in, 2018) | <i>Effect of Training, Work Dicipline, and Motivation Against Employee Performance at Islamic Bank</i> | Metode analisis data menggunakan uji instrumen dan uji hipotesis. | 1. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan; 2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; 3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. |
| 9. | (Sardjana, Sudarmo, & Suharto, 2018) | <i>Effect Remuneration, Work Dicipline, Motivation on Performance</i> | Metode analisis data menggunakan <i>random sampling</i> | 1. Remunerasi / Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja; 2. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja; 3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja. |
| 10. | (Herman, 2017) | Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Torindo Internusa Batam | Metode analisis data menggunakan analisis regresi berganda. | 1. Kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan; 2. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 11. | (Suhardi, 2019) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, | Metode analisis data | 1. Gaya kepemimpinan |

| | | | | |
|--|--|---|---|--|
| | | Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Makmur Utama Raya | menggunakan analisis regresi linier berganda. | berpengaruh terhadap kinerja karyawan; 2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; 3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. |
|--|--|---|---|--|

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan suatu bentuk pengaruh atau permasalahan yang akan diteliti baik dalam bentuk gambar maupun bagan dengan bertujuan memecahkan masalah yang dirumuskan secara sistematis.

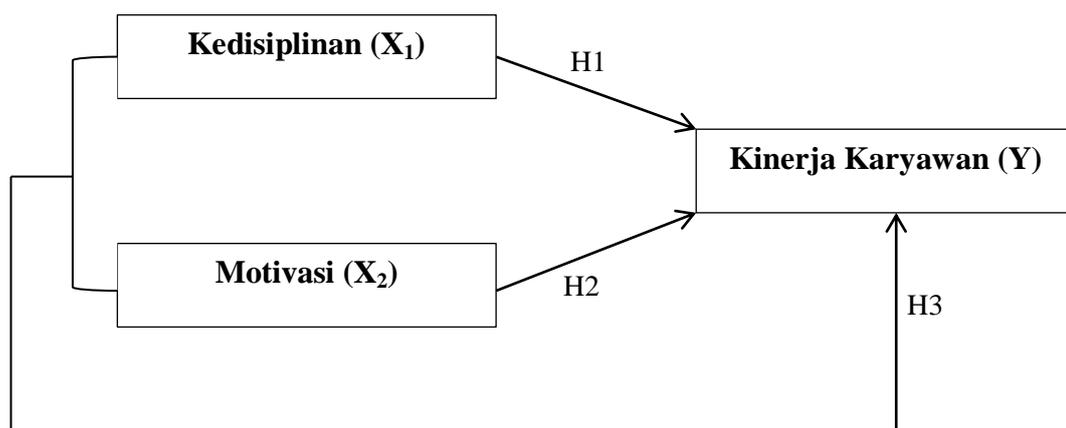
2.3.1 Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam (Fahmi, 2016: 69) mengutip pendapat dari Robert Bacal yang mengemukakan disiplin adalah sebuah proses yang berguna dalam menghadapi masalah yang ada pada sebuah kinerja. Proses tersebut dapat melibatkan pimpinan dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah kinerja kepada para karyawan.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

(Dewi, 2018: 404) mengemukakan sebuah pendapat bahwa motivasi yang memiliki sifat positif akan mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerjanya demi mencapai tujuan atau target yang diharapkan.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka penulis menggambarkan bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan dan bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan maupun variabel *dependent* terhadap variabel *independent* yaitu kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berikut kerangka pemikiran yang telah diuraikan dalam bentuk gambaran hubungan variabel *dependent* dan variabel *independent*:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara suatu penelitian yang kebenarannya perlu diuji serta dibuktikan melalui penelitian. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran penelitian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H1: Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pana Lantas Sindo Ekspres.
2. H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pana Lantas Sindo Ekspres.

3. H3: Kedisiplinan dan Motivasi secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pana Lintas Sindo Ekspres.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan sebuah cara ilmiah dalam memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yaitu cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Setiap penelitian mempunyai tujuan-tujuan dan manfaat secara umum meliputi tiga macam yaitu bersifat penemuan yang berarti data yang didapatkan dari penelitian tersebut adalah data yang terbaru yang sebelumnya belum pernah diketahui, pembuktian yang berarti data yang diperoleh digunakan untuk sebuah bukti bahwa adanya keraguan terhadap informasi tertentu, dan pengembangan berarti memperdalam dan meluaskan pengetahuan yang sudah ada (Sugiyono, 2012: 3).

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sebuah metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas, yang merupakan desain penelitian yang disusun untuk meneliti hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat sehingga dalam penelitian tersebut ada variabel *independent* dan *dependent*, kemudian dicari seberapa besar pengaruh variabel *independent* terhadap *dependent* (Sugiyono, 2012: 11). Desain penelitian merupakan semua proses yang di perlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian (Gumanti, 2016: 28). Metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat positifme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2018: 14).

Pada penelitian ini meliputi dua variabel *independent* dan satu variabel *dependent*, dengan tujuan mengetahui pengaruh variabel *independent* kedisiplinan dan motivasi terhadap variabel *dependent* kinerja karyawan.

3.2 Operasional Variabel

Menurut (Prof. Dr. Sugiyono, 2012: 38) variabel penelitian merupakan segala sesuatu dalam bentuk tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga dapat memperoleh informasi dalam hal tertentu dan kemudian ditarik kesimpulannya.

3.2.1 Variabel *Independent* (X)

Variabel *independent* (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (variabel terikat). Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel *independent* yang digunakan oleh peneliti yaitu kedisiplinan (X_1) dan motivasi (X_2).

Variabel kedisiplinan (X_1) pada penelitian ini, peneliti membatasi beberapa indikator dari (Endah, 2016: 136) dengan skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan;
2. Kompensasi yang di perlukan;
3. Lokasi tempat kerja dan tempat tinggal;
4. Konservasi.

Variabel motivasi (X_2) pada penelitian ini, peneliti juga membatasi beberapa indikator dari (Herman, 2017: 35) dengan skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert sebagai berikut:

1. Kondisi kerja;
2. Perencanaan kerja;
3. Pengawasan;
4. Penghargaan.

3.2.2 Variabel *Dependent* (Y)

Variabel *dependent* (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini, terdapat satu variabel *dependent* yang digunakan oleh peneliti yaitu kinerja karyawan (Y).

Variabel kinerja karyawan (Y) pada penelitian ini, peneliti membatasi beberapa indikator dari (Suhardi, 2019: 2) dengan skala pengukuran likert sebagai berikut:

1. Kuantitas;
2. Kualitas;
3. Ketepatan waktu;
4. Efektivitas.

3.2.3 Tabel Operasional

Berikut ini terdapat tabel dari definisi operasional dan pengukuran perubahan pada variabel *independent* yaitu kedisiplinan (X_1), motivasi (X_2) dan variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan (Y), sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Tabel Operasional

| No. | Variabel | Definisi Operasional | Indikator | Skala Pengukuran |
|-----|--|--|---|------------------|
| 1. | Kedisiplinan (X_1) Sumber: (Endah, 2016) | Bebuah tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan aturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. | <ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas Pekerjaan; • Kompensasi yang diperlukan; • Lokasi tempat kerja dan tempat tinggal; • Konservasi. | Skala Likert |
| 2. | Motivasi (X_2) Sumber: (Herman, 2017) | Sebuah aktivitas perilaku yang akan bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan. | <ul style="list-style-type: none"> • Kondisi Kerja; • Perencanaan Kerja; • Pengawasan; • Penghargaan. | Skala Likert |
| 3. | Kinerja Karyawan (Y) Sumber: (Suhardi, 2019) | Sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. | <ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas; • Kualitas; • Ketepatan waktu; • Efektivitas. | Skala Likert |

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Pana Lantas Sindo Ekspres dengan total keseluruhan sebanyak 116 karyawan pada bulan september tahun 2019.

3.3.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel yang ingin digunakan adalah *nonprobability sampling* yang meliputi sampling jenuh yang berarti seluruh populasi karyawan pada PT Pana Lantas Sindo Ekspres digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018: 124) dengan total keseluruhan sebanyak 116 karyawan pada bulan september tahun 2019.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan sebuah langkah yang paling strategis dalam penelitian, dikarenakan tujuan utama dari penelitian adalah untuk mendapatkan data. Tanpa mengetahui dari teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang telah ditetapkan.

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari *setting*-nya, data dapat kita kumpulkan pada *setting* alamiah (*natural setting*), pada laboratorium dengan metode eksperimen, dirumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain. bila di lihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer, dan sumber sekunder.

Sumber primer adalah sumber data yang langsung dapat memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat perantara orang lain ataupun lewat dokumen (Sugiyono, 2012: 137).

1. *Interview (Wawancara)*

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

2. *Kuesioner (Angket)*

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar terbesar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

3. *Observasi*

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan apabila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti adalah dengan menggunakan kuesioner (angket). Kuesioner pada penelitian ini menggunakan angket tertutup dimana pertanyaan dan alternatif jawabannya telah ditentukan oleh peneliti, responden tinggal memilih saja dan kuesioner tersebut disebarakan kepada karyawan PT Pana Lantas Sindo Ekspres di kota Batam yang menjadi sampel penelitian dan teknik kuesioner pada penelitian ini menggunakan skala pengukuran likert.

Skala likert digunakan untuk mengukur beberapa hal seperti sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan menjadi sebagai titik tolak awal untuk menyusun instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2012: 93).

Instrumen penelitian yang menggunakan skala likert dapat dibuat dalam bentuk *checklist* ataupun pilihan ganda. Berikut ini contoh penggunaan skala likert dalam bentuk *checklist*:

Tabel 3. 2 Skala Likert bentuk *Checklist*

| No | Kategori | Nilai |
|----|---------------------|-------|
| 1 | Sangat setuju | 5 |
| 2 | Setuju | 4 |
| 3 | Ragu-ragu | 3 |
| 4 | Tidak setuju | 2 |
| 5 | Sangat tidak setuju | 1 |

Sumber: (Sugiyono, 2012: 94)

Keterangan:

Sangat Setuju = SS diberi skor 5

Setuju = ST diberi skor 4

Ragu-ragu = RG diberi skor 3

Tidak Setuju = TS diberi skor 2

Sangat Tidak Setuju = STS diberi skor 1

Observasi yang dilakukan oleh peneliti di PT Pana Lintas Sindo Ekspres di kota Batam yaitu memiliki lokasi yang strategis dan bersikap sopan/ramah terhadap pelanggan.

3.5 Metode Analisis Data

Metode yang digunakan peneliti adalah pendekatan kuantitatif yang berarti semua data yang dinyatakan dalam bentuk angka. Analisis data adalah kegiatan menghitung data agar dapat disajikan secara sistematis dan dapat dilakukan interpretasi. Analisis data pada penelitian kuantitatif bisa dilakukan secara manual dengan menghitung menggunakan rumus-rumus statistic ataupun menggunakan *program* bantu statistik seperti SPSS, minitab, xl-stat, s-plus (Priyatno, 2016: 1). Data yang berhasil dikumpul peneliti akan diproses dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21 adalah untuk menggambarkan pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* yang telah di teliti.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang menjelaskan suatu data yang telah dikumpulkan dan diringkas pada aspek-aspek penting berkaitan dengan data tersebut. Statistik deskriptif biasanya meliputi kegiatan berupa penyajian data

yang berupa grafik tabel, dan melakukan kegiatan peringkasan data dan penjelasan data. Analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk menyajikan informasi dan mendeskripsikan dari variabel indenpenden yaitu kedisiplinan dan motivasi serta variabel *dependent* adalah kinerja karyawan.

3.5.2 Uji Kualitas Instrumen

Uji kualitas instrumen mempunyai dua konsep yaitu uji validitas data dan uji reliabilitas data. Uji kualitas instrumen digunakan untuk memastikan dan menentukan hasil data yang sudah didapatkan dipastikan kebenarannya untuk dapat diproses lebih lanjut dalam tahap uji selanjutnya.

3.5.2.1 Uji Validitas

Menurut (Priyatno, 2016: 143) uji validitas biasanya digunakan untuk mengetahui seberapa cermat sesuatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen kuesioner yang tidak valid dapat diartikan tidak dapat digunakan untuk mengukur apa yang ingin diukur sehingga hasil yang didapat tidak dapat dipercaya, sehingga instrumen yang tidak valid mesti harus diperbaiki.

Dari uji ini dapat diketahui apakah item-item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya dan menyempurnakan kuesioner tersebut. Validitas menunjukkan sejauh mana perbedaan yang didapatkan melalui alat pengukur mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya di antara responden yang diteliti.

Pengujian untuk membuktikan valid dan tidaknya item-item kuesioner dapat dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi *Pearson Product Moment*, dan

Rank Spearman serta yang lain-lain bergantung jenis dan tipe datanya. Koefisien korelasi tersebut adalah angka yang menyatakan hubungan antara skor pertanyaan dengan skor total (*item-total correlation*).

Analisis ini dilakukan dengan mengorelasikan skor masing-masing item dengan skor keseluruhannya. Jumlah nilai dari keseluruhan item merupakan skor total dari item tersebut. Suatu item yang memiliki korelasi yang signifikan dengan skor totalnya dapat diartikan bahwa item tersebut memiliki arti mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diteliti oleh peneliti.

Besaran nilai koefisien Korelasi *Product Moment* dapat diperoleh dengan rumus seperti dibawah ini: (Wibowo, 2012: 37)

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

Rumus 3. 1 Korelasi *Product Moment*

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

X = Skor *item*

Y = Skor total dari Y

n = Jumlah banyaknya subjek

Tabel 3. 3 Tabel Validitas

| Interval Koefisien Kolerasi | 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)

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

1. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$, (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

3.5.2.2 Uji Reabilitas

Menurut (Priyatno, 2016: 154) uji reabilitas biasa digunakan untuk menguji konsistensi alat ukur, dalam hal ini apakah hasilnya akan tetap konsisten atau tidak jika pengukuran diulang. Instrumen kuesioner yang tidak reliabel maka tidak konsisten untuk pengukuran sehingga hasil pengukuran tidak dapat dipercaya. Uji reabilitas yang banyak digunakan pada penelitian yaitu menggunakan metode *cronbach alpha*.

Metode *cronbach alpha* sangat populer dan *commonly* digunakan pada skala uji yang berbentuk skala likert. Uji ini dilakukan dengan cara menghitung koefisien *alpha*. Data yang dikatakan reliabel apabila $r \text{ alpha}$ positif dan $r \text{ alpha} > r \text{ tabel}$ $df = (n, n-2)$. Untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode *cronbach alpha* dapat digunakan melalui suatu rumus sebagai berikut: (Wibowo, 2012: 52)

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma_1^2} \right] \quad \text{Rumus 3.2 Cronbach Alpha}$$

Keterangan :

r_{ii} = Reabilitas instrumen

k = Jumlah butir pertanyaan

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

σ_1^2 = Varian total

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0,05 (spss akan secara *default* menggunakan nilai ini). Kriteria diterima dan tidaknya suatu data reliabel atau tidak, jika nilai *alpha* lebih besar daripada nilai kritis *product moment*, atau nilai r tabel. Maka dapat dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0.6. nilai yang kurang dari 0.6 dianggap memiliki reabilitas yang kurang, sedangkan nilai 0.7 dapat diterima dan nilai diatas 0.8 dianggap baik. Beberapa peneliti berpengalaman merekomendasikan dengan cara membandingkan nilai dengan tabel koefisien reabilitas, yaitu:

Tabel 3. 4 Tabel Reliabilitas.

| No. | Nilai Interval | Kriteria |
|-----|----------------|---------------|
| 1 | < 0,20 | Sangat Rendah |
| 2 | 0,20 - 0,399 | Rendah |
| 3 | 0,40 - 0,599 | Cukup |
| 4 | 0,60 - 0,799 | Tinggi |
| 5 | 0,80 - 1,00 | Sangat Tinggi |

Sumber : (Wibowo, 2012: 53)

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian baik atau tidak. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

3.5.4 Uji Normalitas

Uji normalitas biasanya dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti apakah memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu yang dikatakan normal akan membentuk sebuah kurva yang jika digambarkan akan berbentuk seperti sebuah lonceng, *bell-shaped curve* (Wibowo, 2012: 61). Uji normalitas merupakan sebuah distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya dibawah kurva normal atau tidak (Bahri, 2018: 162).

Bagi peneliti yang perlu diperhatikan adalah bahwa uji ini dilakukan jika data memiliki skala ordinal, interval maupun rasio dan menggunakan metode parametrik dalam analisisnya. Jika data tidak terdistribusi normal dan jumlah sampel kecil kemudian jenis data nominal atau ordinal maka metode analisis yang paling sesuai adalah statistik non-parametrik.

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *histogram regression residual* yang sudah distandarkan dan juga menggunakan nilai *Kolmogorov-smirnov*. Menurut (Wibowo, 2012: 62) kurva nilai *residual* terstandarisasi dikatakan normal jika:

- a. Nilai *Kolmogorov-smirnov* $Z < Z$ tabel .
- b. Atau menggunakan nilai *probability sig (2 tailed)* $> \alpha$; $\text{sig} > 0,05$.

3.5.5 Uji Multikolinieritas

Di dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinieritas, yang maksudnya tidak boleh terdapat korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Jika pada model persamaan tersebut terjadi gejala multikolinieritas itu berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi.

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).

Caranya adalah dengan melihat nilai masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Pendoman dalam melihat apakah suatu variabel bebas memiliki korelasi dengan variabel bebas yang lain dapat dilihat berdasarkan nilai VIF tersebut. Menurut Algifari dalam (Wibowo, 2012: 87) jika nilai VIF kurang dari 10, itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinieritas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas.

3.5.6 Uji Heteroskedastisitas

Suatu model dikatakan memiliki *problem* 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. Untuk melakukan uji tersebut ada beberapa

metode yang dapat digunakan, misalnya metode *barlet* dan *rank spearman* atau uji *spearman's rho*, metode grafik *park gleysler*.

Uji heteroskedastisitas akan digunakan uji *park gleysler* dengan cara mengorelasikan nilai *absolute* residualnya dengan masing-masing variabel *independent*. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikan $>$ nilai alpha-nya (0.05), maka model tidak mengalami heteroskedastisitas (Wibowo, 2012: 93).

3.5.7 Uji Pengaruh

Uji pengaruh bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi dan pengaruh masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Pengujian yang dilakukan peneliti terdiri atas analisis regresi linier berganda, uji F (uji simultan), uji t (uji parsial) dan analisis koefisien determinasi (R^2).

3.5.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda pada dasarnya merupakan analisis yang memiliki pola teknis dan substansi yang hampir sama dengan analisis regresi linier sederhana. Analisis ini memiliki perbedaan dalam hal jumlah variabel independen yang merupakan variabel penjelas jumlahnya lebih dari satu buah. Variabel penjelas yang lebih dari satu buah inilah yang kemudian akan dianalisis sebagai variabel-variabel yang memiliki; hubungan-pengaruh, dengan, dan terhadap, variabel yang dijelaskan atau variabel dependen (Wibowo, 2012: 126).

Model regresi linier berganda dengan sendirinya menyatakan suatu bentuk hubungan linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel

dependennya. Di dalam penggunaan analisis ini beberapa hal yang bisa dibuktikan adalah bentuk dan arah hubungan yang terjadi antara variabel independen dan variabel dependen, serta dapat mengetahui nilai estimasi atau prediksi nilai dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya jika suatu kondisi terjadi. Kondisi tersebut adalah naik atau turunnya nilai masing-masing variabel independen itu sendiri yang disajikan dalam model regresi.

Penggunaan model regresi sebagai alat uji akan memberikan hasil yang baik jika dalam model tersebut, data memiliki syarat-syarat tertentu atau dianggap memiliki syarat-syarat tersebut. Diantara syarat tersebut adalah data yang digunakan memiliki tipe data berskala interval atau rasio, data memiliki distribusi normal, memenuhi uji asumsi klasik.

Regresi linier berganda dinotasikan sebagai berikut: (Wibowo, 2012: 127)

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Rumus 3. 3 Regresi Linier Berganda

Keterangan:

Y = Variabel *dependent* (Kinerja Karyawan)

X_1 = Variabel *independent* pertama (Kedisiplinan)

X_2 = Variabel *independent* kedua (Motivasi)

a = Nilai konstanta

b = Nilai koefisien regresi

X_n = Variabel *independent* ke – n

3.5.7.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau persentase keragaman Y (variabel terikat) yang diterangkan oleh X (variabel bebas). Secara singkat koefisien tersebut untuk mengukur besar pengaruh dari variabel X (variabel bebas) terhadap keragaman variabel Y (variabel terikat).

Koefisien determinasi merupakan nilai yang digunakan untuk melihat sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Nilai ini merupakan ukuran ketepatan/kecocokan garis regresi yang diperoleh dari pendugaan data yang diobservasi atau diteliti. Nilai R^2 dapat diartikan sebagai presentase nilai yang menjelaskan variasi nilai Y, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti (Wibowo, 2012: 121).

3.5.7.3 Uji t

Uji t merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan rata-rata dua kelompok sampel yang tidak berhubungan (Wibowo, 2012: 138). Uji ini sekaligus melihat manakah rata-rata yang lebih tinggi, jika ada perbedaan tersebut. Tipe data yang digunakan untuk uji ini adalah data berskala interval atau rasio.

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel *independent* secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel *dependent*. t hitung dapat di cari dengan rumus sebagai berikut: (Priyatno, 2010: 68)

$$t \text{ hitung} = \frac{bi}{Sbi} \quad \text{Rumus 3.4 t Hitung}$$

Keterangan:

bi = Koefisien regresi variabel i

Sbi = Standar error variabel i

Hasil uji t dapat dilihat pada *output coefficients* dari hasil analisis diatas. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 atau $\alpha = 5\%$ dan kriteria pada pengujian ini adalah:

1. H_0 diterima jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$;
2. H_0 ditolak jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$.

3.5.7.4 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independent* secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependent*. F hitung dapat di cari dengan rumus sebagai berikut: (Priyatno, 2010: 67)

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad \text{Rumus 3.5 F Hitung}$$

keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah data atau kasus

k = jumlah variabel *independent*

Hasil uji F dapat dilihat dari output anova dari hasil analisis regresi linier berganda di atas. Penentuan tingkat signifikan menggunakan 0,05 atau $\alpha = 5\%$ dan kriteria pada pengujian ini adalah:

1. H_0 diterima bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$;
2. H_0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$.

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti tersebut akan melakukan penelitian untuk memperoleh data – data yang diperlukan. Penelitian dilakukan di kota Batam, Komplek Batam Executive Centre Blok E No. 15 Sei Panas.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian merupakan pembagian waktu berdasarkan rencana pengaturan urutan kerja, daftar atau tabel rencana kegiatan dengan pembagian waktu pelaksanaan yang terperinci. Jadwal penelitian penulis dimulai dari bulan September 2019 sampai dengan Januari 2020.

Tabel 3. 5 Jadwal Penelitian

| No. | Kegiatan | Oktober 2019 | | | | November 2019 | | | | Desember 2019 | | | | Januari 2020 | | | |
|-----|---|-----------------|---|---|---|------------------|---|---|---|------------------|---|---|---|-----------------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Bimbingan dengan Dosen Pembimbing | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| 2 | Pengajuan Judul | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Tinjauan Pustaka | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | |
| 4 | Penyusunan Kuesioner | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | | | | |
| 5 | Penyebaran dan Pengumpulan Data Kuesioner | | | | | | | | | | | | | ■ | | | |
| 6 | Analisis dan Pengolahan Data | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | |
| 7 | Laporan Akhir | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ |