PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT EX BATAM INDONESIA

SKRIPSI

Oleh:

Nilasari L

140910206

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

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT EX BATAM INDONESIA

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat

memperoleh gelar Sarjana

Oleh:

Nilasari L

140910206

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM

TAHUN 2020

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertandatangan di bawahinisaya:

Nama	: Nilasari L
NPM/NIP	: 140910206
Fakultas	: Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi	: Manajemen

Menyatakanbahwa **"Skripsi"** yang sayabuatdenganjudul:

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT EX BATAM INDONESIA

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 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, 02 januari 2020

METERAI TEMPEL
545C5AHF314025953
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Nilasari L
140910206

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT EX BATAM INDONESIA

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana

Oleh:
Nilasari L
140910206

Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal seperti tertera di bawah ini

Batam, 02 Januari 2020

Dr. Jontro Simanjuntak, S.Pt.,S.E., M.M.
Pembimbing

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam suatu organisasi di sebuah perusahaan, karena perannya sebagai pelaksana kegiatan operasional perusahaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, dan disiplin kerja, Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah motivasi, dan disiplin kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT EX Batam Indonesia. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara parsial pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia, dimana variable independen yaitu motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variable dependennya. Sampel yang di gunakan adalah seluruh karyawan PT EX Batam Indonesia dimana Populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 204, kemudian dihitung menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 135. Metode pengumpulan pengambulan sample menggunakan metode *sampling incidental* dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket). Analisisn data uji validitas, reliabelitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji f. data penelitian ini diolah dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24. Hasil penelitian ini adalah secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara secara simultan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT EX Batam Indonesia.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human resources is one of the most important elements in an organization in a company, because of its role as implementing the company's operational activities. Several factors influence motivation and work discipline. The formulation of the problem in this study is whether motivation, and work discipline together affect the performance of employees at PT EX Batam Indonesia. The purpose of this study was to partially examine the effect of motivation and work discipline on the performance of employees of PT EX Batam Indonesia, where the independent variable, motivation and work discipline, affected employee performance as the dependent variable. The sample used was all employees of PT EX Batam Indonesia where the population in this study amounted to 204, then calculated using the Slovin formula to obtain a total sample of 135. The method of collecting sample collection using the incidental sampling method and data collection techniques using a questionnaire (questionnaire). Data analysis of validity, reliability, classic assumption test, multiple linear analysis, coefficient of determination test, t test and f test. This research data is processed using SPSS software version 24. The results of this study are partially positive and significant influence on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, while simultaneously, motivation and work discipline have a significant effect on employee performance at PT EX Batam Indonesia.

Keywords*: Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa 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. Rektor Universitas Putera Batam Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom,M.SI.
2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Ibu Rizky Tri Anugrah Bhakti, S.H., M,H.
3. Ketua Program Studi Manajemen Mauli Siagian,S.Kom.M.Si.
4. Bapak Dr. Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Kedua orang tua penulis yang senantiasa memberikan dukungan dan doa;
7. Seluruh staff PT EX Batam Indonesia yang bersedia membantu memberikan data untuk penelitian ini;
8. Serta seluruh teman-teman seperjuangan di Fakultas Bisnis khususnya Manajemen yang telah memberikan dukungan motivasi, saran bantuan serta doa dalam penyusunan skripsi ini;
9. Para responden dan semua pihak yang bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuisioner;

Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 02 Januari 2020

Penulis
(Nilasari L)

DAFTAR ISI

Halaman

SURAT PERNYATAAN 43
ABSTRAK..... i
ABSTRACT..... iv
KATA PENGANTAR..... v
DAFTAR ISI vi
DAFTAR TABEL ix
DAFTAR GAMBAR..... x
DAFTAR RUMUS xi
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1Latar Belakang 1
1.2 Identifikasi Masalah 5
1.3Batasan Masalah 6
1.4 Rumusan Masalah 6
1.5 Tujuan Penelitian 6
1.6 Manfaat Penelitian 7
1.6.1 Manfaat Teoritis 7
1.6.2 Manfaat Praktis 7
BAB IITINJAUAN PUSTAKA 9
2.1 Teori Dasar 9
2.1.1 Kinerja karyawan 9
2.1.1.1 Definisi Kinerja karyawan 9
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan 10
2.1.1.3 Indikator Kinerja karyawan 11
2.1.2 Pengalaman kerja 12
2.1.2.1 Definisi Pengalaman kerja 12
2.1.2.2 faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan 14
2.1.2.3 Indikator Pengalaman Kerja 17
2.1.3 Disiplin kerja..... 17
2.1.3.1 Definisi Disiplin Kerja 17
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi dan Dipengaruhi Disiplin Kerja..... 18
2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja..... 21
2.1.4 Gaya Kepemimpinan..... **Error! Bookmark not defined.**
2.1.4.1 Definisi Gaya Kepemimpinan..... **Error! Bookmark not defined.**
2.1.4.2 Indikator Gaya Kepemimpinan..... **Error! Bookmark not defined.**
2.1.4.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi dan Dipengaruhi GayaKepemimpinan**Error! Bookmark n**
2.1.4.4 Tipe-Tipe kepemimpinan..... **Error! Bookmark not defined.**
2.2 Penelitian Terdahulu 22
2.3 Kerangka Pemikiran..... 25
2.4 Hipotesis 25

BAB IIIMETODE PENELITIAN ..... **Error! Bookmark not defined.**
3.1 Desain Penelitian ..... **Error! Bookmark not defined.**
3.2 Operasional Variabel..... **Error! Bookmark not defined.**
3.2.1Variabel Bebas 27
3.2.2Variabel Terikat ..... **Error! Bookmark not defined.**
3.3 Populasi dan Sampel ..... **Error! Bookmark not defined.**
3.3.1 Populasi ..... **Error! Bookmark not defined.**
3.3.2 Sampel ..... **Error! Bookmark not defined.**
3.4 Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian**Error! Bookmark not defined.**
3.4.1. Teknik Pengumpulan Data ..... **Error! Bookmark not defined.**
3.4.2. Instrumen Penelitian..... **Error! Bookmark not defined.**
3.5 Metode Analisis Data ..... **Error! Bookmark not defined.**
3.5.1 Statistik Deskriptif ..... **Error! Bookmark not defined.**
3.5.2 UjiValiditas Data..... **Error! Bookmark not defined.**
2.5.3Uji Reliabilitas Data ..... **Error! Bookmark not defined.**
3.5.4 Uji Asumsi Klasik ..... **Error! Bookmark not defined.**
3.5.4.1 Uji Normalitas..... **Error! Bookmark not defined.**
3.5.4.2 Uji Multikolinearitas ..... **Error! Bookmark not defined.**
3.5.4.3 Uji Heterokedastisitas..... **Error! Bookmark not defined.**
3.5.5 Uji Hipotesis ..... **Error! Bookmark not defined.**
3.5.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda..... **Error! Bookmark not defined.**
3.5.5.2Analisis Determinasi ($R2$) 39
3.5.5.3Uji Signifikansi Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)**Error! Bookmark not defined.**
3.5.5.4Uji Signifikansi Seluruh Koefisien Regresi secara Serempak (Uji f)**Error! Bookmark not de**
3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian..... **Error! Bookmark not defined.**
3.6.1 Lokasi Penelitian..... **Error! Bookmark not defined.**
3.6.2 Jadwal Penelitian..... **Error! Bookmark not defined.**
BAB IVHASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 43
4.1 Profil Responden..... 43
4.1.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis kelamin..... 44
4.1.2 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan 44
4.1.3 Profil Responden Berdasarkan Umur..... 45
4.1.4 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja..... 46
4.2 Hasil Penelitian 47
4.2.1 Analisis Deskriptif 48
4.2.1.1 Deskriptif Variabel Pengalaman kerja..... 48
4.2.1.2 Deskriptif Variabel Disiplin kerja 51
4.2.1.3 Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan . **Error! Bookmark not defined.**
4.2.1.4 Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan..... 54
4.2.2 Hasil Uji Validitas..... 58
4.2.3 Hasil Uji Reliabilitas 61
4.2.4 Hasil Uji Asumsi Klasik..... 62
4.2.4.1 Uji Normalitas..... 62
4.2.4.2Uji Multikolinearitas 66
4.2.4.3Uji Heteroskedastisitas 66
4.2.5Hasil Uji Hipotesis 68

4.2.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda 68
4.2.5.2Analisis Koefisien Determinasi (R^2) 69
4.2.5.3 Uji Signifikansi Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t) 70
4.2.5.4 Uji Signifikansi Seluruh Koefisien Regresi secara Serempak (Uji f) 71
4.3Pembahasan 72
4.3.1 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT EX Batam Indonesia 72
4.3.2Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT EX Batam Indonesia 73
4.3.3Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT EXBatam Indonesia ..... **Error! Bookmark not defined.**
4.3.4Pengaruh Pengalaman kerja, Disiplin Kerja dan Gaya KepemimpinanTerhadap Kinerja Karyawan PT EX Batam Indonesia**Error! Bookmark not de**
BAB VSIMPULAN DAN SARAN..... 75
5.1Simpulan..... 75
5.2Saran..... 75
DAFTAR PUSTAKA..... 77
LAMPIRAN
Lampiran 1. Data Pendukung Penelitian
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Target dan Pencapaian Produksi PT EX Batam Indonesia 2
Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan PT EX Batam Indonesia.....4
Tabel 3. 1 Indikator Pengalaman Kerja (X1).....31
Tabel 3. 2 Indikator Disiplin Kerja (X2) 32
Tabel 3. 3 Indikator Gaya Kepemimpinan (X3) 32
Tabel 3. 4 Indikator Kinerja (Y) 33
Tabel 3. 5Kriteria Penskoran Tanggapan atau Sebaran Jawaban Skala Likert.....37
Tabel 3. 6 Jadwal Penelitian 46
Tabel 4. 1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....48
Tabel 4. 2 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan 48
Tabel 4. 3 Profil Responden Berdasarkan Umur 49
Tabel 4. 4 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja.....50
Tabel 4. 5 Kriteria Analisis Deskripsi 51
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengalaman Kerja (X1) 52
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X3).....55
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X3) 58
Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) 61
Tabel 4. 10 Hasil Uji ValiditasPengalaman Kerja (X_1).....64
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Disiplin kerja (X2) 65
Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X3).....66
Tabel 4. 13 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) 66
Tabel 4. 14 Indeks Koefisien Reliabilitas.....67
Tabel 4. 15 Hasil Uji Reliabilitas.....67
Tabel 4. 16 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov 71
Tabel 4. 17 Hasil Uji Multikolinearitas.....72
Tabel 4. 18 Regresi Berganda.....73
Tabel 4. 19 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) 75
Tabel 4. 20 Hasil Uji T.....76
Tabel 4. 21 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Serempak (Uji F).....77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian.....28
Gambar 4. 1 Uji Normalitas dengan Histogram 69
Gambar 4. 2 Uji Normalitas dengan *P-P Plot Regression Standardized* 70
Gambar 4. 3 Uji Heterokedastisitas 73

DAFTAR RUMUS

Halaman

Rumus 3. 1 Rumus Slovin 34
Rumus 3. 2 Rumus Korelasi *Product Moment* 38
Rumus 3. 3 *Cronbach's Alpa* 39
Rumus 3. 4 Rumus Regresi Linear Berganda 43
Rumus 3. 5 Rumus Koefisen Determinasi 43

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya yang ada di dalamnya, terutama sumber daya manusia yang digunakan untuk kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam organisasi, sumber daya manusia yang berperan sebagai menentukan keberhasilan perusahaan dalam rangka untuk mencapa itujuan tertentu. Untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai apa yang dilakukan oleh perusahaan yang efektif dalam lingkungan untuk mengelolah sumber daya manusia sebaik mungkin. Karena setiap perusahaan berbeda satu sama lain, baik teknologi yang digunakan, produk atau jasanya maupun budaya perusahaannya.

Menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan, sudah selayak nya perusahaan memberikan perhatian khusus pada karyawan. Dengan mengeluarkan peraturan atau kebijakan yang dapat mendorong meningkatkan kerja karyawan, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan pemberian motivasi. Untuk memperoleh kinerja yang baik dari karyawan, perusahaan harus lebih mengoptimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka. Sedangkan dalam melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka, perusahaan memberikan kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Perkembangan teknologi dan informasi yang semakin maju membuat PT EX Batam Indonesia yang merupakan sebuah perusahaan swasta di kota Batam yang bergerak di bidang elektronik khususnya audio jack memiliki banyak pesaing di bidangnya, sehingga perlu strategi agar bisa tetap bertahan ditengah tajamnya persaingan, salah satu cara diantaranya adalah dengan memaksimalkan kinerja karyawan, karena kinerja setiap karyawan merupakan sumbangan yang sangat penting bagi tercapainya keberhasilan perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap pencapaian kinerja selalu diikuti perolehan yang bernilai bagi karyawan yang bersangkutan, baik berupa bonus, promosi, maupun teguran. Oleh sebab itu, untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka pihak manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor Kinerja diantaranya yaitu kemampuan, motivasi, dan lingkungan perusahaan. Dari hasil wawancara dengan pihak manajemen PT EX Batam Indonesia, masalah kinerja yang sedang dihadapi adalah target kuantitas maupun kualitas kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan selama ini belum tercapai, masih ada karyawan yang belum mencapai waktu standar yang telah ditetapkan, dan masih ada karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri. Hal ini ditandai dengan pencapaian jumlah produksi yang semakin jauh dari target yang diharapkan dan semakin bertambahnya jumlah produk rusak yang dihasilkan.

Berikut ini adalah tabel target dan pencapaian produksi PT EX Batam Indonesia selama enam bulan yang menunjukan kurang maksimalnya kinerja karyawan terutama di bagian produksi.

Tabel 1. 1

Target dan Pencapaian Produksi PT EX Batam Indonesia

Periode Januari 2019 - Juni 2019

N0.	PERIODE	TARGET PRODUKSI (PCS)	JUMLAH PRODUK RUSAK (PCS)	PENCAPAIAN JUMLAH PRODUKSI (PCS)	PRESENTASE PENCAPAIAN	KETERANGAN
1	JANUARI 2019	1365000	22644	1342356	98.3%	Target produksi tidak tercapai 100%
2	FEBRUARI 2019	1215000	24230	1190770	98.0%	Target produksi tidak tercapai 100%
3	MARET 2019	998660	21569	977091	97.8%	Target produksi tidak tercapai 100%
4	APRIL 2019	2010050	29236	1980814	98.5%	Target produksi tidak tercapai 100%
5	MEI 2019	1125400	29878	1095522	97.3%	Target produksi tidak tercapai 100%
6	JUNI 2019	1045500	27365	1018135	97.4%	Target produksi tidak tercapai 100%

Sumber: Bagian Produksi PT EX Batam Indonesia

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa target jumlah produksi setiap bulannya tidak tercapai, dan menurunnya kinerja karyawan juga berpengaruh terhadap kualitas produk yang dihasilkan. Jumlah produk rusak PT EX Batam Indonesia terus meningkat setiap bulannya, hal ini selaras dengan hasil

wawancara dengan pihak manajemen bahwa kinerja karyawan di PT EX Batam Indonesia belum maksimal.

Motivasi merupakan cara menggerakkan atau menginspirasi seseorang untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil dan tujuan tertentu, Bagi perusahaan motivasi merupakan bagian dari kegiatan perusahaan dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan kepada karyawan dalam bekerja supaya karyawan tersebut dapat bekerja dengan giat dan dapat hasil yang memuaskan bagi diri sendiri maupun tujuan perusahaan.

Berdasarkan dari hasil wawancara, kurangnya pemberian dukungan dan bimbingan dalam kinerja, hal ini bisa menyebabkan penurunan terhadap kinerja. Oleh sebab itu perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, baik berupa pemberian kompensasi yang layak atau pun memberikan sarana dan prasarana yang menunjang kegiatan perusahaan. Sebab jika hal ini terjadi karyawan yang tidak diberikan perhatian dari perusahaan, bisa saja kinerja karyawan tidak mengalami peningkatkan bahkan mengalami penurunan.

Rendahnya disiplin kerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat menyebabkan terhambatnya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Masalah kedisiplinan yang dialami PT EX Batam Indonesia saat ini terlihat dengan menurunnya rasa patuh karyawan terhadap tata-tertib perusahaan, menurunnya tingkat kehadiran karyawan, dan kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap perintah atasan.

Tabel 1. 2

Data Absensi Karyawan PT EX Batam Indonesia

Periode Januari 2019-Juni 2019

NO.	BULAN	KETERANGAN KETIDAK HADIRAN				JUMLAH TIDAK HADIR
		IZIN	ALPA	SAKIT	CUTI HAID	
1	JANUARI 2019	77	4	57	35	173
2	FEBRUARI 2019	32	3	53	17	105
3	MARET 2019	72	3	4	34	113
4	APRIL 2019	26	9	68	15	118
5	MEI 2019	38	10	26	12	86
6	JUNI 2019	27	11	43	15	96

Sumber: Bagian Produksi PT EX Batam Indonesia

Tabel 1.2 menjunjukan bahwa masih tingginya jumlah ketidakhadiran karyawan PT EX Batam Indonesia, bahkan jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan *(Alpa)* meningkat tiga kali lipat sejak April 2019.

Dari beberapa masalah di atas, terlihat bahwa motivasi dan disiplin kerja menjadi sumber dari beberapa masalah yang timbul di perusahaan, hal ini menunjukan adanya pengaruh antaramotivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, namun hal ini masih harus dibuktikan keberarannya karena belum adanya penelitian yang dilakukan. Oleh karena itu penulis mengangkat judul skripsi“Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasikan permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Menurunnya kinerja karyawan yang dapat dilihat daritarget produksi yang belum tercapai dan jumlah produk rusak yang jumlahnya bertambah setiap bulannya.
2. Rendahnya motivasi kerja karyawan.
3. Kurang disiplinnya karyawan yang dilihat dari data absensi karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka batasan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yakni permasalahan menegenai motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawanpada PT EX Batam Indonesia dari bulan Januari hingga Juni 2019.

1.4. Rumusan Masalah

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia?
2. Apakah disiplin kerja pengaruh terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia?
3. Apakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengelola dan mengoreksi:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia.
3. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultanterhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia.

1.6. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi pihak akademis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan dan dapat memperkaya khasanah dalam ilmu akademis tentang studi kasus untuk menjadi panduan dan pengembangan penelitian lebih lanjut.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi PT EX Batam Indonesia sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya mengenai motivasi dan disiplin kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Peneliti dapat mengetahui mengenai seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Kinerja karyawan

2.1.1.1 Definisi Kinerja karyawan

Menurut (Meithiana, 2017:50) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau perstasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakkan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Mohammad faisal, 2015:5) kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau sesuatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan *input*, proses, *output*, dan bahkan *outcome*.

Menurut (Wibowo, 2013:7), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakuka pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Kinerja juga merupakan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Berdasarkan beberapa teori diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah gambaran mengenai mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan pencapaian hasil yang dicapai.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan

Menurut (Kaswan, 2011,80) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, factor-faktor itu meliputi: Karakteristik karyawan, *input, output,* konsekuensi, dan umpan balik.

1. Karteristik karyawan adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, sikap dan kepribadian karyawan.
2. *Input* mengacu pada instruksi yang memberitahu karyawan tentang apa, bagaimana, dan kapan pelaksanaan. Selain itu, dukungan yang diberikan kepada mereka untuk membantu mereka.
3. *Output* merujuk kepada standar kerja.
4. Konsekuensi merupakan insentif yang mereka terima karena kinerja yang baik.
5. Umpan balik merupakan informasi yang karyawan terima selama mereka bekerja.

Menurut (Meithiana, 2017: 52), factor-faktor penyebab kinerja seseorang merupakan sesuatu yang fundamental bagi proses pengawasan yang baik serta pembuatan yang lebih efektif dalam proses strategi perbaikan kinerja karyawan. Dalam bagian ini akan diuraikan table analisis penyebab kinerja menurun atau meningkat.

Tabel.2.1

Analisi penyebab kinerja menurun atau meningkat

Kinerja baik	Kemauan tinggi kerja keras	Pekerjaan muda Nasib buruk Bantuan dari rekan kerja Pemimpin yang baik
Kinerja buruk	Kemauan rendah upaya terbatas	Pekerjaan yang sulit Nasib buruk Rekan-rekan kerja tidak produktif Pimpinan tidak simpatik

Sumber: Meithiana, Maurice (2013)

Berdasarkan table diatas dapat dipahami bahwa persoalan kinerja adalah sesuatu yang merupakan variable yang dapat dipengaruhi oleh factor lain atau denga kata lainsesutau yang dapat dirubah dengan jalan tertentu.

2.1.1.3 Indikator Kinerja karyawan

Menurut (Rifai & Sudarusman, 2014), menyebutkan 6 (enam) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni :

1. Kualitas Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut;
2. Kuantitas Jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan;
3. Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain;
4. Efektivitas Pemanfaatan secara organisasi untuk meningkatkan maksimal sumber daya yang ada pada dapat keuntungan dan mengurangi kerugian;
5. Kemandirian, yaitu melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan;
6. Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara karyawan dengan organisasinya.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Definisi Motivasi

Menurut (Wibowo, 2013:378), motivasi adalah keingginan untuk bertindak. Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan kita perlu memengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi. Motivasi juga merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan prilaku pada pencapain tujuan.

Menurut (Muhammad Busron, 2017:51), motivasi merupakan suatu rangakain kegiatan pemberi dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain melainkan juga kepada diri sendiri. Sehingga melalui dorongan ini diharapkan akan dapat bertindak kearah tujuan yang diinginkan.

Menurtut (Muhammad Busron, 2017:50), motivasi merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingat tinggi utnuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Motivasi juga dapat diartikan sebagai sekelompok factor yang menyebabkan individu berprilaku dalam cara-cara tertentu. Motivasi adalah pertimbangan yang penting bagi pemimpin karena motivasi, bersama-sama kemampuan dan factor-faktor lingkungan, sangat mempengaruhi kinerja individu.

Menurut (Burhanuddin, 2014:263), motivasi berasal dari kata latin "*Mover*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi juga merupakan suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Berdasarkan beberapa teori diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

2.1.2.2 Faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut (Baharuddin, 2014:271), dalam motivasi tentunya dipengaruhi oleh factor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan, yaitu yang mampu memuaskan dan mendorong untuk bekerja dengan baik, terdiri dari:

1. Prestasi.
2. Promosi jabatan.
3. Pengakuan.
4. Pekerjaan itu sendiri.
5. Penghargaan.
6. Tanggung jawab.
7. Kebersihan dalam bekerja.
8. Pertumbuhan dan perkembangan pribadi.

Sedangkan factor-faktor higienis, meliputi:

1. Gaji.
2. Kondisi kerja.
3. Status.
4. Kualitas supervise.
5. Kebijakan dan administrasi perusahaan.
6. Hubungan antara pribadi.

Menurut (Sunyoto, 2012:13), faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu :

1. Promosi, kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat, atau

status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi kerja, pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seseorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi dimasa depan.
3. Pekerjaan itu sendiri, telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan. Berarti terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak.
4. Penghargaan, pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.
5. Tanggung jawab, pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal-balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang dihpkan oleh para karyawan, namun disisi lain para karyawan pun memberikan

konstribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6. Keberhasilan dalam bekerja, keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan para karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugasnya. Dengan demikian pihak perusahaan pun akan semakin percaya bahwa para karyawannya mempunyai kemampuan yang baik dan hal ini akan memacu pihak perusahaan untuk mempertahankan karyawannya untuk tidak pindah ke tempat lain.
7. Pengakuan, atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai keahlian tertentu dan dapat melaksanankan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan teori pembahasan diatas dapat diuraikan bahwa motivasi kerja merupakan daya dorong untuk mengerakkan, membangkitkan dan mengarahkan perilaku seseorang dalam bekerja untuk mencapai tujuan sebagai mana yang telah ditetapkan oleh perusahaan,yang meliputi tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, mengembangkan diri, agar mudah mencapai prestasi serta kemandirian dalam melakukan suatu pekerjaan.

2.1.2.3 Indikator motivasi

Menurut (Hamzah, 2009: 73), dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokan sebagai berikut:

1. Motivasi internal
   a) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
   b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
   c) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
   d) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
   e) Memiliki rasa senang dalam bekerja.
   f) Selalu berusaha mengungguli orang lain.
   g) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.
2. Motivasi eksternal
   a) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
   b) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
   c) Bekerja dengan ingin memperoleh insentif.
   d) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

2.1.3 Disiplin kerja

2.1.3.1 Definisi Disiplin Kerja

Menurut (Sinambela, 2016:334)**,** Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok

yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang di perlukan seandainya tidak ada perintah.

Menurut (Nimpuno, 2015) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Menurut (Atmayana & Indrawati, 2013), Disiplin kerja adalah sikap dan prilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran, dan ketulus-ikhlasan atau dengan paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh peraturan dan kebijaksanaan perusahaan didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Berdasarkan beberapa teori diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi dan Dipengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Helmi, 2016:37), Pada dasarnya faktor yang memengaruhi disiplin kerja berasal dari dua faktor, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. merumuskan faktor -faktor yang memengaruhi disiplin kerja menjadi dua faktor, yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan.

1. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai yang dianut ini berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

Menurut (Kelman, 2015) perubahan sikap mental dalam perilaku terdapat tiga tingkatan yaitu disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

a. Disiplin karena kepatuhan

Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas dasar perasaan takut. Displin kerja dalam tingkatan ini dilakukan semata untuk mendaptkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memilki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada di tempat disiplin kerja tidak akan tampak. Contohnya seorang pengendara motor akan memakai helm jika ada polisi saja.

b. Disiplin Karena Identifikasi

Kepatuhan terhadap aturan-aturan didasarkan pada identifikasi adanya perasaan kekaguman pengahargaan pada pimpinan. Pemimpin yang kharismatik adalah figur yang dihormati, dihargai dan sebagai pusat identifikasi. Karyawan yang menunjukkan disiplin terhadap aturan-aturan organisasi bukan disebakan pada atasnya disebakan karena kualitas profesionalnya yang tinggi dibidangnya, jika pusat identifikasi ini tidak ada maka disiplin kerja akan menurun, pelanggaran meningkatkan frekuensinya.

c. Disiplin Karena Internalisasi

Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karyawan punya sistem nilai pribadi yang menujukkan tinggi nilai-nilai kedisplinan. Dalam taraf ini, orang dikategorikan mempunyai disiplin diri. Misalnya: walaupun tidak ada polisi namun pengguna motor tetap memakai helm dan membawa sim.

2. Faktor Lingkungan

Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tapi merupakan suatu proses belajar terus-menerus. Proses pembelajaran agar efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisisten adil bersikap positif dan terbuka. Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar, maka rusaklah sistem aturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membeda-bedakan. Upaya menanamkan disiplin pada dasarnya adalah menanamkan nilai-nilai oleh karenanya komunikasi terbuka adalah kuncinya. Dalam hal ini transparan mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan termasuk di dalamnya sangsi dan hadiah apabila karyawan memerlukan konsultasi terutama jika aturan aturan dirasa tidak memuaskan karyawan. Selain faktor kepemimpinan, gaji kesejahteraan dan sistem penghargaan yang lainnya merupakan faktor yang tidak boleh dilupakan. Gaji kesejahteraan dan system

penghargaan akan memberikan motivasi kerja yang tinggi pada karyawan sehingga akan berdampak pada perilaku disiplin kerja karyawan.

Menurut (Nimpuno, 2015), mengemukakan beberapa hal yang dapat dipengaruhi oleh disiplin antara lain :

1. Penataan kehidupan bersama
2. Pembangunan kepribadian
3. Melatih kepribadian
4. Fungsi pemaksaan
5. Fungsi hukuman
6. Fungsi menciptakan

2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator dari disiplin kerja adalah:

1. Kualitas kedisiplinan kerja: meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif;
2. Kuantitas pekerjaan: meliputi volume keluaran dan kontribusi;
3. Kompensasi yang diperlukan: meliputi saran, arahan atau perbaikan;
4. Konservasi: meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanianuntuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan, (Reza, 2010).

2.2 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu dapat dijadikan atau dipakai sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya. Meskipun ada perbedaan obyek ataupun variabel yang diteliti, penelitian tersebut dipakai sebagai gambaran peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian.

Beberapa peneliti telah dilakukan terkait dengan motivasi kerja, dan disiplin kerja, kinerja karyawan antara lain :

1. Pengaruh disiplin, diklat dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan di Provinsi Riau, yang ditulis oleh Imran (2015), jurnal ilmiah ekonomi dan bisnis, Vol.12 No.2, Universitas Lancang Kuning, ISSN: 1829-9822. Hasil penelitian menyatakan bahwa (1) Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan di Provinsi Riau sebesar 41,3%, (2) Diklat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan di Provinsi Riau sebesar 23,6%, (3) Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan di Provinsi Riau sebesar 18,2% dan (4) Secara bersama-sama variabel disiplin, diklat dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan di Provinsi Riau 43,5 %.
2. Pengaruh motivasi kerja dan penempatan karyawan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT BPD Bali cabang utama Denpasar, yang ditulis oleh Sagung Binda Karmita, I Wayan Gede Supartha, Putu Saroyini Priantini (2015), jurnal ekonomi dan bisnis, Vol.4 No.12, Universitas

Udayana, ISSN: 2337-3067. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh postif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado, yang ditulis oleh (Ririvega Kasenda,2013), Jurnal EMBA, Vol.1 No.3, Universitas Sam Ratulangi, ISSN: 2303-1174. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado, Sampel ditetapkan sebanyak 60 orang karyawan, metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, Hubungan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien adalah positif.
4. Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RSU. Bhakti Rahayu Surabaya, yang ditulis oleh (Muchamad Ressa Farizki,2017), jurnal ilmu dan riset manajemen, Vol.6 No.5, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya, ISSN: 2461-0593. Dari hasil uji t diketahui bahwa tingkat signifikan Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara keseluruhan dibawah 0,05, sehingga secara parsial variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu

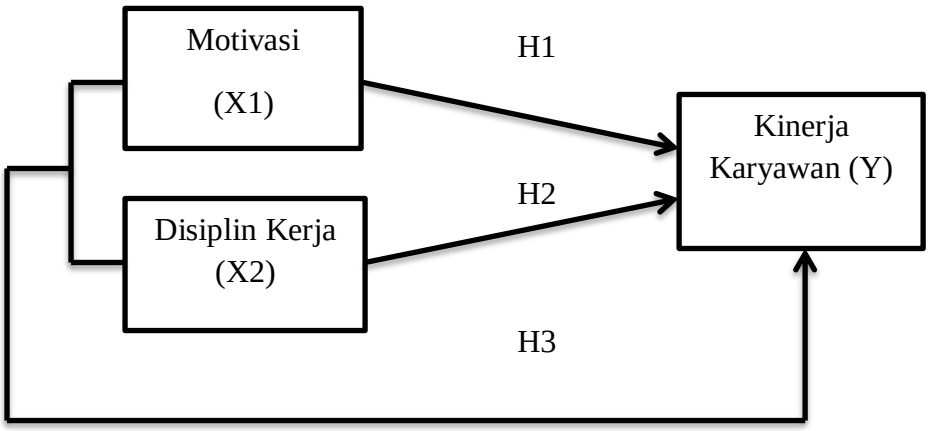
kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan RSU.

5. *Effect Of Discipline Management On Employee Performance In An Organization : The Case Of Country Education Office Human Resource Depertment, Turkana Country* yang ditulis oleh (Anthony, 2017). Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
6. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang yang ditulis oleh (Zainul Hidayat & Muchamad Taufiq, 201). Sesuai dengan output hasil pengujian korelasi, dapat diketahui bahwa tingkat hubungan yang terjadi antara variabel lingkungan kerja, disiplin dan motivasi kerja sebagai variabel bebas (independent variable) terhadap peningkatan kinerja sebagai variabel terikat (dependent variable) sebesar 94.1%.
7. Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang yang ditulis oleh (Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati, dan Utami Ika Ruhana, 2015). Hasil regresi linier berganda, menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 5,925 > t tabel 1,990. Variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung 4,651 > t tabel 1,990 hal ini berarti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil F hitung sebesar 50,605 > F tabel 3,112, bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Untuk memperjelas gambaran hipotesis dari setiap variable penelitian yang telah diungkapkan diatas maka dibuatlah kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

Sumber: Peneliti 2020

2.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3: Motivasi dan disiplin kerja, secara simultan berpengaruh positif terhadap terhadap karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut (Sanusi, 2011:13), Desain atau rancangan penelitian merupakan cetak biru dalam penelitian ini. Oleh karena itu, desain ini perlu disusun terlebih dahulu sebelum melaksanakan penelitian. Pada umumnya, desain penelitian ditempatkan pada bagian awal bab/materi tentang "metode penelitian", dengan harapan dapat memberikan petunjuk atau arahan yang sistematis kepada peneliti tentang kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan, kapan akan dilakukan, dan bagaimana cara melakukannya.

Penelitian ini menggunakan metode desain penelitian kausalitas yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel, yaitu variabel bebas *(independent variable)* dan variabel terikat *(dependent variable)* antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2 Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2015: 38), Di dalam melaksanakan penelitian, istilah variabel merupakan istilah yang tidak dapat ditinggalkan.Variabel adalah gejala-gejala yang menunjukkan variasi, baik dalam jenisnya, maupun dalam tingkatannya.Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga

diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terdiri atas variabel bebas (variabel independen) dan variabel terikat (variabel dependen).

3.2.1 Variabel Bebas

Menurut (Sugiyono, 2015:39), Variabel bebas (independen) adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1), dan Disiplin kerja (X2)

1. Motivasi (X1)

   Menurut (Ardana, Mujiati, & Utama, 2012:193)Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja.

Tabel 3. 1
Indikator Motivasi (X1)

VARIABEL	INDIKATOR	SKALA
Motivasi (X1)	Motivasi Internal	Likert
	Motivasi Eksternal	Likert

Sumber: Peneliti 2020

2. Disiplin kerja (X2)

Menurut (Sinambela, 2016:334)**,** Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Tabel 3. 2
Indikator Disiplin Kerja (X2)

VARIABEL	INDIKATOR	SKALA
Disiplin Kerja (X2)	Kualitas kedisiplinan kerja	Likert
	Kuantitas pekerjaan	Likert
	Kompensasi yang diperlukan	Likert
	Konservasi	Likert

Sumber: Peneliti 2020

3.2.2 Variabel Dependen

Menurut (Sugiyono, 2012: 39), Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini lebih jelas akan dituangkan dibawah ini sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut (Riniwati, 2016:168), Kinerja adalah sebagai tingkat pecapaian hasil.

Tabel 3.3

Indikator Kinerja (Y)

VARIABEL	INDIKATOR	SKALA
Kinerja (Y)	Kualitas	Likert
	Kuantitas	Likert
	Ketepatan waktu	Likert
	Efektivitas	Likert
	Kemandirian	Likert
	Komitmen kerja	Likert

Sumber: Peneliti 2020

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2015: 80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operator PT EX Batam Indonesia yaitu 204 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2012:81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya

karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. Apa yang di pelajari dari sampel itu, kesimpulanya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi itu harus betul-betul *representative*.

Menurut (Sugiyono, 2012:84), Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *nonprobability* sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipiih menjadi sampel.

Menurut (Sugiyono, 2012:82), teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* karena pengambilan anggota sample dari populasi dilakukan secara acak tanpa memerhatikan stara yang ada dalam populasi itu.

Dalam penelitian ini di tentukan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5% maka anggota sampel dapat dihitung sebagai berikut :

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

Rumus 3. 1 Rumus Slovin

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi yaitu 204

e= persentase kelonggaran ketidaktelitian (presisi) karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan yaitu 5%;

1 = konstanta

Dengan menggunakan presisi 5 % dan jumlah seluruh karyawan (populasi) sebanyak 204 orang, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

$$n = \frac{204}{1 + 204(0{,}05^2)}$$

$$n = \frac{204}{1{,}51}$$

$n = 135{,}099338$ /dibulatkan menjadi 135

3.4 Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

3.4.1. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2012:137), teknik pengumpilan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data, dalam penelitian ini teknik pengambilan sample yang digunakan adalah *simple random sampling* yaitu pengambilan sample anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan starta yang ada dalam populasi tersebut. Hal ini dilakukan karena anggota populasi dianggap homogen.

1. Data Primer

   Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer dapat berupa opini subyek (orang) secara individu atau kelompok, hasil obseervasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Ada dua metode yang dapat digunakan

untuk mengumpulkan data primer, yaitu: metode survei dan metode observasi.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipubikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

3.4.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Studi pustaka

Menurut (Sugiyono, 2012: 291), Studi kepustakaan adalah segala usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yag relevan dengan topik atau masalah yang akan diteliti atau sedang diteliti. Informasi itu dapat diperoleh dari buku-buku ilmiah, laporan penelitian, karangan-karangan ilmiah, tesis dan disertai, peraturan-peraturan, ketetapan-ketetapan, buku tahunan, ensiklopedia dan sumber-sumber tertulis baik tercetak maupun elektronik lain.

2. Kuesioner (angket)

Menurut (Sugiyono, 2012:142), Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

Kuesioner (angket) yang ditujukan kepada responden menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist.* Skala likert ini meminta responden untuk merespon sejauh mana mereka setuju atau tidak setuju tentang satu objek yang dipersepsikan. Dengan skala likert, maka variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indicator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Berikut tabel 3.4 skor skala likert dalam bentuk *checklist:*

Tabel 3. 2
Kriteria Penskoran Tanggapan atau Sebaran Jawaban Skala likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

3.5 Metode Analisis Data

Menurut (Sanusi, 2011:115), Teknik analisis data adalah mendeskripsikan teknik analsis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujianny. Dalam penelitian ini, teknik

analisis yang digunakan adalah teknik analisis kuantitatif. Mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Agar mendapatkan hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka diperlukan metode analisis data yang benar. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 24 (*StatisticalPackage for the Social Sciences)* adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis statistika. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut:

3.5.1 Statistik Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2015: 147), Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk menyajikan informasi atau mendeskripsikan variabel independen yaitu motivasi (X1), dan disisplin kerja (X2), dan mendeskripsikan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

1.5.1. Uji Kualitas Data

Sebelum menganalisis dan menginterpretasi terlebih dahulu harus dilakukan uji kualitas data yang terbagi menjadi 2 (dua) yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, sebagai berikut:

3.5.2 Uji Validitas Data

Menurut (Wibowo, 2012: 35), Validitas menunjukan sejauh mana perbedaan yang didapatkan melalui alat pengukur mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya diantara responden yang diteliti. Suatu alat pengukur yang valid bukan hanya menyiratkan data dengan akurat namun juga harus mampu memberikan gambaran yang cermat dan tepat mengenai data tersebut. Dalam uji vadilitas dapat digunakan *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) dan dapat pula digunakan rumus *Pearson Product Moment*, sebagai berikut:

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

Rumus 3. 2 *Pearson Product Moment*

Sumber: (Wibowo, 2012: 37)

Keterangan:

r_{ix} = koefisien korelasi
i = skor item
x = skor total dari x
N = jumlah banyaknya subjek

Kriteria diterima atau tidaknya suatu data valid atau tidak(Wibowo, 2012), jika:

1. Jika r hitung ≥ r tabel, maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.

2. Jika r hitung < r tabel, maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

2.5.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Priyatno, 2016: 154), Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten atau tidak jika pengukuran diulang. Instrument kuesioner yang tidak reliabel maka tidak konsisten untuk pengukuran sehingga hasil pengukuran tidak dapat dipercaya. Uji reliabelitas yang banyak digunakan pada penelitian yaitu menggunakan metode *Cronbach Alpha*>0,6.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Menurut (Wibowo, 2012: 87), Syarat uji regresi dan korelasi adalah data harus memenuhi prinsip BLUE; *Best Linear Unbiased Estimator*. Model regresi yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil yang umum, atau *Ordinary Least Square* merupakan suatu model regresi yang dapat memberikan nilai estimasi atau prakiraan linier tidak bias yang paling baik. Maka untuk memperoleh BLUE ada kondisi atau syarat-syarat minimum yang harus ada pada data, syarat-syarat tersebut dikenal dengan suatu uji yang disebut uji asumsi klasik.

3.5.4.1 Uji Normalitas

Menurut (Wibowo, 2012: 61), Uji normalitas dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak. Suatu data yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng (*bell shaped curve).* Suatu data dikatakan tidak normal jika memiliki nilai data yang ekstrim, atau biasanya jumlah data terlalu sedikit.

Menurut (Wibowo, 2012: 62), Uji ini dapat dilihat pada diagram Normal *P-Plot Regression Standarize* dimana keberadaan titik-titik berasal disekitar garis. Namun untuk lebih meyakinkan lagi bahwa data benar-benar memiliki distribusi normal diuji dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dengan syarat bahwa kurva nilai residual tersatandarisasi memiliki sebaran data normal jika:

1. Nilai Kolmogorv-Smirnov $Z < Z_{tabel}$;
2. Nilai Asymp. Sig (2-tailed) > α

3.5.4.2 Uji Multikolinearitas

Menurut (Wibowo, 2012:87), Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen yang sering disebut gejala multikolinearitas. Salah satu cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan atau melihat *tool* uji yang disebut *Variance Inflation Facto*r (VIF). Suatu model dapat

dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas apabila nilai VIF<10, angka ini dapat dilihat pada tabel Coefficients.

3.5.4.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut (Wibowo, 2012: 93), Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residul dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika varians tersebut berbeda, maka terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dan jika hasil nilai signifikansi > nilai alpha-nya (0,05), maka model tidak mengalami heteroskedastisitas.

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel *predictor* (variabel bebas) terhadap variabel terikat. Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan $\alpha = 0{,}05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis, yang dinyatakan pada rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e \ldots.$$

Rumus 3.1 Rumus linear berganda
Sumber: (Sanusi, 2012:135)

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_i = Koefisien Variabel Bebas

x_i = Variabel Bebas

e = Variabel Pengganggu

3.5.4.2. Analisis Determinasi (R^2)

Menurut (Wibowo, 2012: 135), Analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau presentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau besama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan prosentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Niai R^2 berada antara 0 sampai dengan 1. Semakin mendekati 1 maka variabel bebas hampir memberikan semua informasi untuk memprediksi variabel terikat atau merupakan indikator yang menunjukkan semakin kuatnya kemampuan menjelaskan perubahan variabel bebas terhadap variabel terikat. Tampilan pada program SPSS 24 ditunjukkan dengan melihat besarnya *Adjusted* R^2 pada tampilan *model summary*.

3.5.5 Uji Hipotesis

1.5.2. Uji Hipotesis

Menurut (Wibowo, 2012:123), Hipotesis adalah pernyataan mengenai sesuaut hal yang harus diuji kebenarannya menurut Subagyo dalam. Oleh karena itu perlu dilakukan pengujian hipotesis untuk menetukan apakah hipotesis tersebut didukung oleh fakta - fakta yang telah dikumpulkan dari penelitian ini. Pengujian hipotesis merupakan salah satu pengujian yang penting, karena melalui pengujian ini dapat diambil keputusannya jika hipotesis tersebut ditolak atau diterima.

Menurut (Wibowo, 2012: 124), Uji hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan dua cara yaitu dengan menggunakan tingkat signifikansi atau probabilitas (α), dan tingkat kepercayaan atau *confidence interval*. Namun dalam pengujian ini penulis akan menggunakan tingkat signifikansi atau probabilitas, yaitu tingkat probabilitas yang ditentukan untuk pengambilan keputusan mendukung atau hipotesis pada penelitian yang pada dasarnya menggunakan 0.05.

3.5.5.1. Uji Signifikansi Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)

Menurut (Sanusi, 2013: 138), Uji signifikansi terhadap masing–masing koefisien regresi diperlukan untuk mengetahui signifikansi tidaknya pengaruh dari masing– masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berkaitan dengan hal ini, uji signifikansi secara parsial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Nilai yang digunakan untuk melakukan pengujian adalah nilai t_{hitung}.

Jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$; maka H_o diterima

$t_{hitung} < t_{tabel}$; maka H_o ditolak

Sumber : (Sanusi, 2013: 138).

3.5.5.2. Uji Signifikansi Seluruh Koefisien Regresi secara Serempak (Uji F)

Menurut (Wibowo, 2012: 132), Uji-F dilakukan dengan tujuan menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama. terhadap variabel terikat. Nilai F hitung akan dibandingkan dengan nilai F tabel

1. Jika F hitung ≤ F tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
2. Jika F hitung > F tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini adalah PT EX Batam Indonesia dengan alamat Jl. Beringin Lot 216 Batamindo Industrial Park, Muka Kuning Batam.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian merupakan waktu yang digunakan peneliti dari awal ini dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 3. 3 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan													
		Sep 2019			Okt 2019			Nov 2019			Des 2019		Jan 2020		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Pengajuan Judul														
2	Pengajuan Bab I														
3	Pengajuan Bab II														
4	Pengajuan Bab III														
5	Penelitian Lapangan dan Pembuatan Kuisioner														
6	Pengumpulan Kuisioner dan Pengolahan data														
7	Pengajuan Bab IV dan Bab V														