

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DUTA DIMENSI  
BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Puja Santia  
150910497**

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

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DUTA DIMENSI  
BATAM**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:  
Puja Santia  
150910497**

**PROGRAM STUDI ILMU MANAJEMAN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2020  
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Puja Santia

NPM : 150910497

Fakultas : Manajemen

Program Studi : Ilmu social dan Humaniora

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

**“PENGARUH DISILIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DUTA DIMENSI BATAM”**

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

Apabila ternyata didalam naskah Skripsi ini dapat di buktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini di gugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undang yang berlaku.

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

Batam, 20 Februari 2020

Yang membuat pernyataan,



i Rp 6.000

Puja Santia  
150910497

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DUTA DIMENSI BATAM**

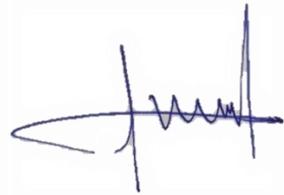
**SKRIPSI**

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

**Oleh:  
Puja Santia  
150910497**

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

**Batam, 20 Februari 2020**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Wasiman', with a stylized flourish extending to the left.

**Wasiman, S.E., M.M  
Pembimbing**

## ABSTRAK

Melalui penelitian ini ada 3 variabel yang akan diteliti secara ilmiah. Ketiga variable itu ada disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan PT Duta Dimensi Batam. Tujuan dari penelitian ini adalah mencari jawaban terhadap 3 rumusan masalah berdasarkan variable penelitian ini. Ketiga rumusan itu dipaparkan kedalam hipotesis menjadi disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Duta Dimensi Batam. Kedua motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Duta Dimensi Batam. Ketiga Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Duta Dimensi Batam Sample yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 110 responden dan memiliki 15 item kuesioner yang dianggap valid dan reliabel dalam pengumpulan data secara ilmiah. Metode penelitian yang digunakan untuk menjawab setiap tujuan dari tiga indikator permasalahan. Instrumen penelitian digunakan SPSS25 dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Dari hasil penelitian ini dapat dianalisis bahwa hasil uji regresi memiliki nilai signifikan variable disiplin sebesar 0.000 dan nilai t hitung sebesar 3,681. Hasil analisis regresi bahwa variable motivasi pekerja sebesar 0.000 dengan nilai t hitung sebesar 8,012. Ketiga hipotesis yang ditetapkan penulis dalam penelitian ini dapat diterima. Dapat disimpulkan bahwa kedua variable tersebut berpengaruh secara signifikan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

Through this research, there are 3 variables that will be studied scientifically. The three variables are work discipline, work motivation and employee performance at PT Duta Dimensi Batam. The purpose of this study is to find answers to 3 problem formulations based on this research variable. The three formulations are presented in a hypothesis that work discipline has a positive and significant effect on employee performance at PT Duta Dimensi Batam. Both work motivation has a positive and significant effect on the performance of employees at PT Duta Dimensi Batam. The Work discipline and work motivation have a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Batam Dimensi Batam. The sample used in this study were 110 respondents and had 15 questionnaire items that were considered valid and reliable in scientific data collection. The research method used to answer each goal of the three problem indicators. The research instrument used SPSS25 with a quantitative descriptive approach. From the results of this study it can be analyzed that the results of the regression test have a significant value of the discipline variable of 0.000 and a calculated t value of 3.681. The results of the regression analysis that the variable motivation of workers is 0.000 with a value of t arithmetic of 8.012. The three hypotheses set by the author in this study are acceptable. It can be concluded that the two variables significantly influence this research.

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

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah Swt. yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti 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.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa peneliti terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, peneliti menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, peneliti menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr.Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu 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 Wasiman, S.E., M.M. selaku Pembimbing Skripsi Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam yang selalu memberikan pengarahan, petunjuk, maupun bimbingannya pada penulisan skripsi ini.
5. Dosen dan staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan pengetahuan kepada penulis selama kuliah di Universitas Putera Batam.
6. Orang tua dan keluarga besar peneliti yang selalu memberikan dukungan berupa doa, moral, dan motivasi kepada peneliti.
7. Pimpinan dan karyawan PT Duta Dimensi Batam yang sudah mendukung dan partisipasi pada peneliti dalam pengerjaan skripsi.
8. Sahabat, teman dan orang tersayang yang telah membantu dan memberi semangat kepada peneliti untuk persiapan skripsi ini.

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

Batam, 19 Februari 2020



Puja Santia

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	7
1.3. Batasan Masalah .....	8
1.4. Rumusan Masalah.....	8
1.5. Tujuan Penelitian .....	8
1.6. Manfaat Penelitian .....	9
1.6.1. Secara Teoritis.....	9
1.6.2. Secara Praktis .....	9
1.6.3. Secara Akademik .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
2.1. Disiplin Kerja.....	10
2.1.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	10
2.1.2. Tujuan Disiplin Kerja.....	10
2.1.3. Indikator Disiplin .....	11
2.2. Motivasi Kerja .....	13
2.2.1. Pengertian Motivasi .....	13
2.2.2. Tujuan Motivasi .....	14
2.2.3. Indikator Motivasi.....	15
2.3. Kinerja Karyawan .....	16
2.3.1. Pengertian Kinerja.....	16
2.3.2. Kriteria Kinerja .....	18
2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan.....	18
2.4. Penelitian Terdahulu .....	20
2.5. Kerangka Pemikiran .....	22
2.6. Hipotesis .....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>24</b>
3.1. Desain Penelitian .....	24
3.2. Operasional Variabel .....	24
3.2.1 Variabel Independent .....	25
3.2.2 Variabel Dependen.....	26
3.3 Populasi dan Sampel .....	26
3.3.1 Populasi.....	26
3.3.2 Sampel.....	27
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.4.1 Jenis Data .....	27
3.4.2 Sumber Data.....	27
3.4.2.1 Data Primer .....	27

3.4.2.2 Data Sekunder.....	28
3.5 Metode Analisis Data.....	29
3.5.1 Analisis Deskriptif .....	<b>29</b>
3.5.2 Uji Kualitas Data.....	<b>30</b>
3.5.2.1 Uji Validitas .....	30
3.5.2.2 Uji Realibilitas .....	30
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	30
3.5.3.1 Uji Normalitas.....	30
3.5.3.2 Uji Multikolonieritas.....	31
3.5.3.3 Uji Heteroskedasitas .....	32
3.5.4 Uji Pengaruh .....	32
3.5.4.1 Analisis Linear Berganda .....	33
3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi .....	33
3.5.5 Uji Hipotesis .....	34
3.5.5.1 Pengujian Secara Parsial .....	34
3.5.5.2 Pengujian Secara Simultan .....	35
3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	36
3.6.1 Lokasi Penelitian.....	36
3.6.2 Jadwal Penelitian .....	36
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>37</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	37
4.1.1 Profil Responden.....	37
4.1.1.1 Deskripsi Responden .....	37
4.1.1.2 Hasil Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	38
4.1.1.3 Hasil Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	39
4.1.1.4 Hasil Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	40
4.1.1.5 Hasil Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	41
4.1.2 Analisis Deskriptif .....	42
4.1.2.1 Hasil Analisis Deskriptif Disiplin Kerja .....	43
4.1.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Motivasi Kerja.....	44
4.1.2.3 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan .....	45
4.1.3 Pengujian Data.....	46
4.1.3.1 Hasil Uji Validitas.....	46
4.1.3.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	48
4.1.4 Uji Asumsi Klasik.....	49
4.1.4.1 Hasil Uji Normalitas .....	49
4.1.4.2 Hasil Uji Multikolinieritas .....	53
4.1.4.3 Hasil Uji Heterokedasitas .....	53
4.1.5 Hasil Uji Pengaruh.....	55
4.1.5.1 Hasil Analisis Linera Berganda .....	56
4.1.5.2 Hasil Uji Koefisien Dterminasi.....	57
4.1.6 Pengujian Hipotesis.....	58
4.1.6.1 Uji Koefisiensi Secara Parsial (Uji T) .....	58
4.1.6.2 Uji Koefisien Secara Simultan (Uji F).....	.....
4.2 Pembahasan .....	61
4.2.1 Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan. ....	61
4.2.2 Penengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	61
4.2.3 Disiplin Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	62

<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>64</b>
5.1. Kesimpulan .....	64
5.2. Saran .....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>66</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Absensi Karyawan .....	3
Tabel 1.2. Sanksi keterlambatan .....	4
Tabel 1.3. Penilaian Kinerja Karyawan .....	6
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu .....	20
Tabel 3.1. Variabel Independent dan Indokatornya.....	25
Tabel 3.2. Variabel dependen dan Indokatornya .....	26
Tabel 3.3. Skala likert .....	29
Tabel 3.4. Jadwal Penelitian .....	36
Tabel 4.1. Tingkat Pengembalian Kuesioner .....	37
Tabel 4.2. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	38
Tabel 4.3. Data Responden Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 4.4. Data Responden Berdasarkan Pendidikan .....	40
Tabel 4.5. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	41
Tabel 4.6. Kriteria Analisis Deskriptif.....	43
Tabel 4.7. Hasil Analisis Deskripsi Variabel Disiplin Kerja .....	43
Tabel 4.8. Hasil Analisis Deskripsi Variabel Motivasi Kerja.....	44
Tabel 4.9. Hasil Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan .....	45
Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja .....	46
Tabel 4.11. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja .....	47
Tabel 4.12. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	47
Tabel 4.13. Nilai Korelasi.....	48
Tabel 4.14. Uji Reliabilitas .....	49
Tabel 4.15. Uji Klasik One Sample Kolmogorov-Smirnov.....	52
Tabel 4.16. Hasil Uji Multikolonieritas .....	53
Tabel 4.17. Hasil Uji Sperman's rho Heterokedasitas .....	54
Tabel 4.18. Hasil Analisis Linear Berganda .....	56
Tabel 4.19. Hasil Uji Koefisien Determinasi Uji R.....	57
Tabel 4.20. Hasil Uji Parsial (T-test) .....	58
Tabel 4.21. Uji F .....	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	23
Gambar 4.1 Hasil Uji Responden Jenis Kelamin .....	238
Gambar 4.2 Hasil Uji Responden Usia .....	239
Gambar 4.3 Hasil Uji Responden Pendidikan .....	40
Gambar 4.4 Hasil Uji Responden Masa Kerja.....	41
Gambar 4.5 Hasil Uji Normalitas Histogram .....	50
Gambar 4.6 Hasil Uji Normalitas Grafik P-plot .....	51
Gambar 4.7 Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplot .....	55

## DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Regresi Linear Berganda .....	23
Rumus 3.2 Analisis Koefisien Determinasi .....	34
Rumus 3.3 Uji T.....	35

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Pendukung Penelitian .....	23
Lampiran II Daftar Riwayat Hidup .....	70
Lampiran III Surat Keterangan Penelitian .....	71
Lampiran IV Kuesioner Penelitian .....	73
Lampiran V Deskripsi Responden .....	76
Lampiran VI Tabulasi Variabel .....	77
Lampiran VII Output SPSS.....	86
Lampiran VIII R Tabel.....	92
Lampiran IX T Tabel .....	97
Lampiran X F Tabel .....	102

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia pada dasarnya adalah salah satu modal dan memegang peran paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Demikian juga menghadapi persaingan di dunia saat ini, perusahaan harus dapat memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas tinggi. Sumber daya adalah aspek yang berpengaruh untuk mendukung produktivitas suatu perusahaan agar dapat bertahan dalam persaingan ketat saat ini diperusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola Sumber Daya Manusia dengan baik untuk meningkatkan produktivitas diperusahaan.

Kedisiplinan dapat dilihat dari karyawan yang mengerjakan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang telah diterapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Dalam jurnal (Tindow & Sendow 2014: 1595) bahwa disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap, perilaku, dan perbuatan sesuai dengan peraturan organisasi dalam bentuk tertulis dan tidak tertulis. Oleh karena itu, suatu organisasi telah mengupayakan beberapa aturan yang dipatuhi atau disepakati oleh sebagian besar karyawan, sehingga disiplin dapat ditegakkan. Kedisiplinan diperusahaan tentu membuat lingkungan kerja yang sehat dan seimbang karena setiap karyawan Menjalankan perannya, fungsi dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang berlaku. Karyawan yang disiplin juga bisa bekerja secara efektif dan efisien untuk

menghindari pemborosan waktu dan energi. Untuk itu perusahaan yang memiliki disiplin tinggi tentu lebih mudah mencapai tujuannya karena sistem atau aturan yang berlaku dapat dijalankan dengan baik oleh karyawan.

PT Duta Dimensi Batam adalah Perusahaan Fabrikasi yang menyediakan produk dengan kualitas terbaik yang mengkhususkan dalam pembuatan bagian-bagian mesin presisi dan perlengkapan industri yang memerlukan bahan-bahan dari logam yang keras dan keramik. PT Duta Dimensi Batam juga mampu membuat bagian-bagian mesin presisi dalam berbagai bahan-bahan, termasuk semua grade metal stainless, karbit tungsten, titanium, tantalum, metal pelindung dan campuran logam lainnya yang tahan temperature. Perusahaan mulai beroperasi pada bulan September 2012. Ditempatkan pada posisi yang baik untuk memenuhi permintaan yang terus berkembang disekitar area Industri di Batam.

Permasalahan disiplin kerja, di PT Duta Dimensi Batam mengalami kesulitan dalam penerapan untuk keseluruhan divisi. Saat peraturan mengenai disiplin kerja berupa sanksi keterlambatan diterapkan ternyata masih saja ditemukan karyawan-karyawan yang melanggar dan tidak mendapatkan pengawasan yang baik, keterlambatan karyawan yang tidak masuk tepat waktu, sehingga dijadikan sebagai tolak ukur penilaian kinerja karyawan. Pada hakekatnya, hal ini belum benar tercipta di PT Duta Dimensi Batam ini. Selama enam bulan ini jumlah penundaan kehadiran karyawan terus ada dan jumlah presentasi juga cukup mengkhawatirkan, dan ini juga menghasilkan poin evaluasi kinerja. Karyawan dianggap menurun sehingga memengaruhi motivasi karyawan.

Keterlambatan karyawan yang terjadi di PT Duta Dimensi dapat kita lihat pada table 1.1 data absensi berikut:

**Tabel 1.1.** Data Absensi Karyawan Periode Januari – Juli 2018

No	Bulan	Jam Kehadiran		Presentasi Keterlambatan
		< 8:00	> 8:00	
1	26 January - 26 February 2018	66	44	40%
2	27 February - 26 March 2018	60	50	45%
3	27 March - 25 April 2018	59	51	46%
4	26 April - 25th May 2018	58	52	47%
5	26 May - 25th June 2018	55	55	50%
6	26 June - 25th July 2018	56	54	49%

*Sumber PT Duta Dimensi Batam*

Pada tabel diatas jelas kita lihat, bahwa adanya peraturan kedisiplinan di PT Duta Dimensi ternyata belum cukup mengatur para karyawannya. Pada bulan Januari samapai Februari presentasi keterlambatan 40%, Februari sampai Maret 45%, Maret sampai April 46%, April sampai May 47%, May sampai Juni 50%, dan Juni sampai Juli 49%. Sehingga jam kerja yang optimalpun belum dapat terwujud di sebabkan kurangnya disiplin yang terjadi di perusahaan tersebut dan dampaknya juga berpengaruh pada kinerja karyawan. Tugas dari atasan untuk memberikan motivasi kepada para karyawan agar kedisiplinan dapat ditingkatkan dan diharapkan dapat berpengaruh ke kinerja karyawannya.

Peraturan tentang jam masuk kerja telah dibuat oleh perusahaan tersebut. Kurangnya pengawasan pelaksanaanya, mengakibatkan peraturan tersebut tidak dapat diterima dan dilaksanakan oleh kebanyakan

karyawannya. Adapun peraturan atau sanksi yang dibuat oleh perusahaan PT Duta Diemnsi mengenai keterlambatan pada karyawan pada tabel 1.2 berikut:

**Tabel 1.2.** Sanksi keterlambatan yang berlaku di PT Duta Dimensi

No	Keterangan	Sanksi
1	Jika karyawan terlambat 1 kali datang kerja lewat dari jam yang delapan pagi aatau jam delapan malam	Akan di potong gajinya sebesar 50 ribu rupiah perorang oleh perusahaan
2	Jika karyawan terlambat melewati batas 3 Kali dalam sebulan	Maka upah kehadiran karyawan akan di potong sebesar 350 ribu rupiah perorang oleh perusahaan.
3	Jika karyawan sudah di beri peringatan kepada atasan disebabkan melakukan keterlambatan terus menerus	Maka perusahaan akan mengeluarkan surat peringatan terhadap karyawan tersebut.
4	Jika karyawan masih melakukan keterlambatan juga setelah di berikan surat peringatan pertama sampai surat peringatan ke-tiga	Maka perusahaan akan memberikan surat pemutus kerja (PHK) terhadap karyawan tersebut.

*Sumber: PT Duta Dimensi Batam*

Selain disiplin ada juga motivasi kerja yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Menurut Robbins dan Coulter motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu tertentu (Ardana, komang, Ni wayan mujiati, 2013: 30) . Motivasi kerja sangat penting bagi karyawan agar karyawan tidak mudah menyerah dan terus berfikir dan bekerja kreatif bila menemukan kesulitan dalam menjalankan tanggung jawab saat bekerja di suatu perusahaan. Keinginan yang kuat adalah karakteristik dasar motivasi yang menunjukkan keinginan kedua yang ditunjukkan oleh seseorang ketika menerapkan bisnis mereka pada tugas pekerjaan mereka, dengan keinginan kuat pada seseorang atau karyawan, bisnis akan dilakukan. Kegagalan tidak

membuat putus asa untuk terus berusaha dan berjuang sampai tujuan tercapai. Tujuan atau keinginan adalah karakteristik motivasi ketiga terkait dengan arah yang dikepalai oleh upaya dan kemauan yang dimiliki oleh seseorang.

Motivasi sangat penting bagi perusahaan, terutama di PT Duta Dimensi, penyebab rendahnya motivasi adalah kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan dan suka terjadinya masalah yang tidak diselesaikan antar karyawan. Kurangnya pelatihan, kurangnya konsentrasi dalam bekerja, dan ada juga kurangnya kesadaran saat bekerja. Disiplin kerja dan motivasi kerja yang harus terus diberikan kepada karyawan secara langsung berdampak pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang akan kami teliti adalah salah satu tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan, keberhasilan suatu perusahaan biasanya sering diukur dengan kinerja karyawan yang optimal saat bekerja.

Interaksi sehari-hari, antara bawahan dan atasan berbagai asumsi atau tanggapan dan harapan lain muncul. Ketika atasan dan bawahan membentuk suatu serangkaian asumsi dan harapan mereka sendiri yang sering agak berbeda sehingga berpengaruh pada tingkat kinerja.

**Tabel 1.3. Penilaian Kinerja Karyawan**

NO	Key Performance Indicator	Tercapai	Tidak Tercapai	Persenan (%)
1	Compliance (Kepatuhan)	50	60	45%
2	Initiative (Inisiatif)	60	50	55%
3	Work Quality (Kualitas kerja)	80	30	73%
4	Technical Skills (Keterampilan Teknis)	69	41	63%
5	Cooperation (Kerja sama)	64	46	58%
6	Working Relations (Hubungan Kerja)	62	48	56%
7	Punctuality (Ketetapan Waktu)	49	61	45%
8	Attendance (Kehadiran)	50	60	45%
9	Responsibility (Tanggung Jawab)	71	39	65%
10	Integrity (integritas)	70	40	64%
Rata – rata		62.5	47.5	57%

Sumber: PT Duta Dimensi Batam

Kriteria (%):

1-50 = Sangat Buruk

51-60 = Buruk

61-70 = cukup

71-80 = Baik

81-99 = Sangat Baik

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan di atas menunjukkan bahwa 110 karyawan, pencapaian kerja belum baik. Secara keseluruhan menunjukkan dari aspek kepatuhan hanya mencapai 45 persen, inisiatif 55 persen, kualitas kerja 73 persen, keterampilan teknis 63 persen, kerja sama 58 persen, hubungan kerja 56 persen, ketepatan waktu 45 persen, kehadiran 45

persen, tanggung jawab 65 persen, dan integritas 64 persen. Keseluruhan aspek tersebut hanya mendapat rata-rata 57 persen dengan kriteria Buruk.

Penelitian ini secara khusus membahas pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian sebelumnya juga telah meneliti kinerja karyawan masih menarik mengingat kinerja penting untuk keberlanjutan suatu perusahaan. Perlu juga diingat bahwa manusia dan masyarakat memiliki sifat yang dinamis atau bersemangat. Oleh karena itu, membahas kinerja karyawan tidak akan pernah berhenti pada suatu titik karena dapat berubah sesuai dengan kondisi sosial perusahaan dan waktu penelitian. Dari penjelasan dan uraian diatas dilakukan penelitian ini. Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti membuat judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Duta Dimensi Batam”**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penjelasan dan uraian diatas, permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Disiplin kerja belum diterapkan dengan baik dan benar disebabkan masih ada karyawan yang tidak tepat waktu atau telat.
2. Rendahnya motivasi kerja terhadap karyawan perusahaan disebabkan kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan
3. Pengukuran kinerja karyawan belum sesuai target yang diinginkan disebabkan masih rendahnya kemampuan karyawan dan kurangnya produktif pada saat bekerja.

### **1.3. Batasan Masalah**

Batasan masalah yang digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Objek penelitian ini dilakukan di PT Duta Dimensi batam
2. Penetapan responden yang di gunakan adalah karyawan PT Duta Dimensi Batam sebanyak 110 karyawan.
3. Penelitian ini menggunakan variabel dependen dan dipenden, dimana variabel dependen adalah disiplin kerja dan motivasi kerja, dan independen adalah kinerja karyawan.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Penelitian ini fokus untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Duta Dimensi untuk itu, studi ini akan menjabarkan indikator dari kedisiplinan dan motivasi serta kinerja dari karyawan terlebih dahulu dan kemudian mencari pengaruhnya.

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Duta Dimensi Batam?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Duta Dimensi Batam?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Duta Dimensi Batam?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Duta Dimensi Batam

2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Duta Dimensi Batam
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Duta Dimensi Batam.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

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

### **1.6.1. Secara Teoritis**

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

### **1.6.2. Secara Praktis**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak manajemen PT Duta Dimensi Batam.

### **1.6.3. Secara Akademik**

Penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti bagi peneliti dalam mengembangkan wawasan dunia organisasi khususnya dalam pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Disiplin Kerja**

##### **2.1.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan faktor yang penting dalam perusahaan atau organisasi. Tanpa adanya disiplin, perusahaan akan sulit mencapai tujuannya. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu. Misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2011: 86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanatkan kepadanya.

##### **2.1.2. Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut (Hasibuan, 2013: 193) mengemukakan bahwa, “Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya”. Karena hal ini akan mendorong semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Jadi dapat

dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan.

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai yang menjadi sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik, perilaku dan pola kehidupan yang baik. Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mentaati dan mematuhi tanpa ancaman, sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah. Maka dari itu fungsi disiplin kerja adalah sebagai pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin didalam lingkungan di tempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan peraturan atau kebijakan yang telah dibuat untuk dipenuhi oleh setiap pegawai tanpa terkecuali.

### **2.1.3. Indikator Disiplin**

Menurut Rivai dalam (Firda, 2015: 618) Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik, itu tidaklah mudah. Hal ini

dikarenakan banyaknya faktor yang mempengaruhi. Menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa faktor seperti:

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Karyawan yang mempunyai sikap disiplin kerja yang tinggi akan merasa risau untuk meninggalkan pekerjaan jika belum selesai, bahkan akan merasa senang jika dapat menyelesaikan tepat waktu, dia mempunyai target dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga selalu memprioritaskan pekerjaan mana yang perlu diselesaikan terlebih dahulu. Pekerjaan yang dilakukan

karyawan yang disiplin ditunjukkan dengan kejujurannya dalam bekerja, penuh semangat dan tanggung jawab sehingga berupaya menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin. Tingkah lakunya senantiasa menunjukkan kesopanan dan amanah memelihara fasilitas pekerjaan. Selain itu, seorang karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan seefektif dan seefisien mungkin. Inisiatif yang dilakukannya sering mendapat dukungan dari pimpinan, tidak hanya itu saja, dia juga selalu menunjukkan kreativitas dalam bekerja sehingga dalam bekerja tidak pernah merasa bosan apalagi meninggalkan pekerjaannya dan menumpuknya.

## **2.2. Motivasi Kerja**

### **2.2.1. Pengertian Motivasi**

Motivasi merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi membuat karyawan tetap mempunyai semangat kerja walaupun dihadapkan pada masalah – masalah sulit. Dalam jurnal (Rahmayanti, 2014: 216) yang dimaksud motivasi adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan efisien dan terinteraksi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut (Rivai, 2010: 837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah

laku dalam arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Motivasi kerja menurut Franco dkk dalam (Harsuko, 2011) adalah derajat kerelaan individu dalam menggunakan dan memelihara upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi merupakan proses yang berhubungan dengan psikologi yang mempengaruhi alokasi pekerja terhadap sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut (Hasibuan, 2013:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dari defenisi di atas dapat dilihat bahwa motivasi merupakan hal yang penting untuk mendorong kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan bersemangat dalam menjalankan tanggung jawabnya dengan baik. Motivasi juga penting agar karyawan tidak patah semangat atau mudah menyerah bila dihadapkan pada kondisi – kondisi sulit dalam menjalankan tanggung jawabnya di perusahaan. Motivasi membuat karyawan tetap berusaha mencari jalan keluar dari kondisi sulit agar dapat mencapai tujuan organisasi perusahaan.

### **2.2.2. Tujuan Motivasi**

Menurut (Hasibuan, 2013: 146) ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan.

4. Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.
5. Mengaktifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan

### **2.2.3. Indikator Motivasi**

Menurut Abraham Maslow mengemukakan hierarki kebutuhan manusia dalam (Hamali, 2016: 137) ada lima yaitu :

1. *Physiological Needs*, Kebutuhan Fisiologi yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. *Safety and security needs*, Kebutuhan Rasa Aman yaitu kebutuhan adanya perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. *Social needs*, Kebutuhan Rasa Memiliki (Sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafilitas, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. *Easteem needs*, Kebutuhan Harga Diri, yaitu kebutuhan dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
5. *Self-actualization needs*, Kebutuhan untuk Mengaktualisasikan Diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

## **2.3. Kinerja Karyawan**

### **2.3.1. Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat keadilan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesiapan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Menurut Rivai (2013: 549) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Sulistyani dalam (Aprianto, 2016: 13) Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya

Menurut Bernardin & Russell dalam (Yamanie, Yarhan Ibnu, 2016: 59) kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Pengertian kinerja Mc.Clelland seperti dikutip oleh (Mangkunegara 2010: 67) berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”. Motif berprestasi adalah suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik – baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Selanjutnya disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

Mc. Clelland (Mangkunegara, 2010: 68) mengemukakan 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu:

1. Memiliki tanggung jawab yang tinggi.
2. Berani mengambil resiko.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan.
5. Memanfaatkan umpan baik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.

Aspek-aspek kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

1. Hasil kerja bagaimana seseorang itu mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya.
2. Kedisiplinan yaitu ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan.
3. Tanggung jawab dan bekerja sama, bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidaknya pengawasan.

### **2.3.2. Kriteria Kinerja**

Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim atau grup, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi. Menurut Schuler dan Jackson (Harsuko, 2011) bahwa ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDMnya ramah atau menyenangkan.
3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekanya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

### **2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Bernadine dalam (Tampi, 2014) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas kerja

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

2. Kuantitas kerja

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang di selesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4. Efektifitas.

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian.

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

## 2.4. Penelitian Terdahulu

**Table 2.1** Penelitian Terdahulu

NO	Penelitian dan Tahun	Judul	Hasil
1	Bachtiar Arifudin Husain (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 60, 8% sedangkan sisanya sebesar 39, 2% dipengaruhi faktor lain.
2	Sutrisno, Azis Fathini & Maria Magdalena minarsih (2016)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang	motivasi kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja berdasarkan persepsi pegawai, disiplin kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja berdasarkan persepsi pegawai dan motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.
3	Sugeng Sutrisno (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menyatakan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PNS di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah, baik berdasarkan Uji F maupun Uji t. Besarnya pengaruh kedua variabel (koefisien determinasi) adalah 58 persen, sehingga sebesar 42 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. berpengaruh terhadap kinerja pegawai
4	Rahmayanti (2014)	Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada CV. Putra Kaltim Samarinda	Kinerja akan dapat berhasil jika berjalan sesuai pekerjaannya dalam mencapai hasil kerja yang lebih dari yang diharapkan jika memperhatikan faktor-faktor lain,

5	Rukhyati (2018)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di puskesmas Talise	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil determinasi $R^2$ diperoleh motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,349 atau 34,9 %. Sisanya 65,1 %.
6	Mohammad Iman Tindow, Peggy A. Mekel, Greis M. Sendow (2014)	Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca	Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan kompensasi dapat dijadikan bahan untuk memprediksi kinerja karyawan pada Bank Sulut Cabang Calaca, sehingga para pemimpin perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
7	Trenggono Widodo, Nanang Alamsyah, Chandyka Bagus Utomo. (2018)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam	Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Chandra Andika Hadi Purnomo, M. Djudi, Yuniadi Mayowan (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Motivasi kerja berpengaruh secara parsial dengan nilai signifikan 0,011 lebih kecil dari $\alpha = 0,050$ . Sedangkan Disiplin kerja juga berpengaruh secara parsial dengan nilai 0,034 lebih kecil dari $\alpha = 0,050$ . Maka diharapkan PT Tentrem Sejahtera untuk selalu meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja agar kinerja karyawan lebih memuaskan

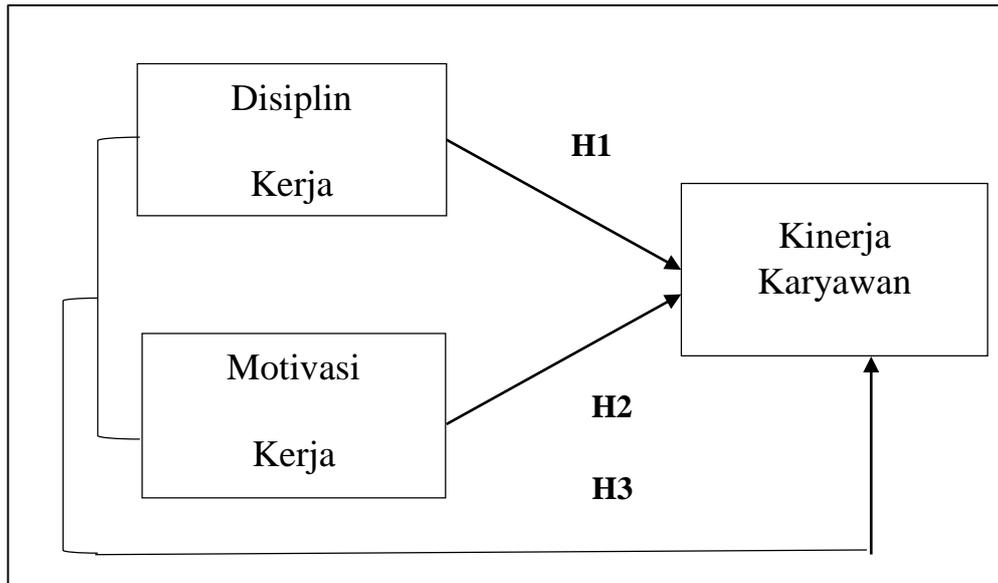
Beberapa penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi mempunyai peran penting dalam mendorong kinerja karyawan. Walaupun penelitian sebelumnya sudah menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan, tetap saja penelitian ini menarik untuk dilakukan. Karena setiap perusahaan mempunyai kondisi social yang

berbeda-beda dan tidak ada yang samapersis dengan yang lainnya. Untuk itu, penelitian ini dilakukan bukan saja untuk memperkuat hasil studi-studi sebelumnya, namun juga untuk memberikan hasil analisis data yang lebih baru dar pada penelitian sebelumnya.

## **2.5. Kerangka Pemikiran**

Disiplin kerja pada sebuah perusahaan memegang kendali besar dalam hal memajukan kegiatan usaha perusahaan. Dimana disiplin selalu menjadi kunci utama menuju sebuah kesuksesan. Oleh sebab itu perlu bagi sebuah organisasi menerapkan disiplin secara benar dan terkendali. Agar dalam pelaksanaannya disiplin tidak semata-mata menjadi beban bagi karyawan melainkan juga menjadi tanggung jawab yang mampu memberikan motivasi. Menurut (Rivai, Veithzal dan Sagala, 2010: 825) seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Motivasi sebagai penyeimbang antara tuntutan perusahaan terhadap karyawan agar seimbang perlu selalu diperhatikan dan pengawasannya pun perlu selalu diperhatikan demi tercapainya tujuan perusahaan. Disiplin kerja yang baik dan motivasi yang tetap diawasi pelaksanaannya maka mampu mempengaruhi kinerja karyawan agar lebih baik.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas maka dirumuskan paradigma mengenai disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti pada gambar berikut:



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran  
*Sumber: Peneliti*

## 2.6. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual tersebut, maka hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Duta Dimensi Batam
- H<sub>2</sub>: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Duta Dimensi Batam
- H<sub>3</sub>: Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Dimensi Batam.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Pada dasarnya Penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2014: 2). Segala prosedur aktivitas penelitian yang peneliti lakukan dalam menyusun penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2014), penelitian kuantitatif pada prinsipnya adalah untuk menjawab masalah. Sedangkan metode yang digunakan yaitu desain penelitian kausalitas.

#### **3.2. Operasional Variabel**

Definisi operasional menjelaskan cara tertentu dapat digunakan oleh peneliti dalam mengoperasionalkan construct, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran construct yang lebih baik".

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala variabel-variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar sesuai dengan judul penelitian mengenai budaya organisasi dan motivasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Maka operasional variabel nya dapat disajikan sebagai berikut:

### 3.2.1 Variabel Independent

Variabel bebas sering disebut selaku stimulus, prediktor, antecedent variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependent (Sugiyono, 2012: 39) Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2).

**Tabel 3.1.** Variabel Independent dan Indikatornya

Variabel	Definisi variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Disiplin Kerja (X1)	Disiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku disekitarnya. Memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanatkan kepadanya (Sutrisno, 2009: 86)	Kehadiran	Likert
		Ketaatan pada peraturan kerja	Likert
		Ketaatan pada standar kerja	Likert
		Tingkat kewaspadaan tinggi	Likert
		Bekerja etis	Likert
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi ialah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan efisien dan terinteraksi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan (Rahmayanti, 2014: 216)	<i>Physiological needs</i>	Likert
		<i>Safety and security needs</i>	Likert
		<i>Social needs</i>	Likert
		<i>Easteem needs</i>	Likert
		<i>Self-actualization needs</i>	Likert

### 3.2.2 Variabel Dependen

Variabel terikat sebagai variabel output, konsekuen dan kriteria. Variabel terikat merupakan variabel sebab akibat atau yang dipengaruhi oleh variabel bebas (Sugiyono, 2012: 39). Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

**Tabel 3.2.** Variabel dependen dan Indikatornya

Variabel	Definisi variable	Indikator	Skala Pengukuran
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.	1. Kualitas	Likert
		2. Kuantitas	Likert
		3. Ketepatan Waktu	Likert
		4. Efektifitas	Likert
		5. Kemandirian	Likert

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017: 136). Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda- benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek / subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik /sifat yang dimiliki oleh subyek / obyek itu.

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Duta Dimensi Batam.

Karyawan PT Duta Dimensi Batam Terdiri dari 110 Karyawan.

### **3.3.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017: 137). Jumlah Karyawan PT. Duta Dimensi Batam adalah 110 orang maka teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain dari sampel adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

## **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

### **3.4.1 Jenis Data**

Pada studi ini penelitian ini memakai kuantitatif. Data kuantitatif yaitu data yang dinyatakan dengan angka dan menggunakan rancangan studi bersumber pada prosedur statistic atau dengan cara lain dari kuantifikasi variable penelitiannya (Sugiyono, 2014: 7).

### **3.4.2 Sumber Data**

Metode pengumpulan data ialah bagian paling strategi pada penelitian, karena destinasi utama dalam penelitian yaitu memperoleh data. Maka dari itu adapun sumber data yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari 2, yaitu:

#### **3.4.2.1 Data Primer**

Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti (Sanusi, 2011: 104). Data primer didapat melalui kuesioner yang

disebar dan dijawab responden serta disusun berdasar pada variabel yang ditentukan dengan jawaban alternative. Penelitian ini bersumber pada data primer PT Duta Dimensi, yang terdiri dari identitas responden dan jawaban respondent terhadap kuesioner.

#### **3.4.2.2 Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain (Sanusi 2012: 104). Datas sekunder yang digunakan pada penelitian ini adalah laporan absensi yang diperoleh PT Duta Dimensi Batam.

Adapun untuk pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya (Sugiyono, 2017: 225). Kuesioner nantinya dibagikan pada karyawan PT Duta Diemensi. Responden akan dipandu dan di tunggu dalam pengisian kuesionernya dan pengukurannya memakai skala likert. Skala likert ialah skala yang berdasar pada jumlah perilaku responden dalam menjawab pernyataan indicator atau variabel yang sedang diukur (Sanusi, 2011: 59). Pada setiap jawaban akan diberi *score* berikut:

**Tabel 3.3.** Skala likert

No	Jawaban	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang setuju	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber: (Sanusi, 2011: 59)

## 2. Studi Kepustakaan

Teknik memperoleh data melalui eksplorasi informasi pada sumber tertulis disebut kajian pustaka. Kajian pustaka pada studi ini menelusuri sumber sumber tertulis seperti buku, *journal*, yang berkaitan atas variabel serta menjadi panduan dalam proses penelitian.

### 3.5 Metode Analisis Data

Data yang sudah tersedia kemudian dikelola dengan statistic dan digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian merupakan pengertian dari analisis data. Hal ini berarti teknik analisis data dapat dimaksud sebagai cara mengimplementasikan analisis terhadap data, bertujuan untuk mengolah data tersebut guna menjawab rumusan masalah (Sujarweni, 2015: 121).

#### 3.5.1 Analisis Deskriptif

Untuk menguji abstraksi penelitian yang berdasar pada satu sampel dibutuhkan bentuk analisis berupa analisis deskriptif. Analisis deskriptif ini dilakukan melewati pemeriksaan hipotesis deskriptif. Analisis ialah apakah hipotesa penelitian dapat digeneralisasikan atau tidak (Sujarweni, 2015: 258). Bila hipotesanya nol ( $H_0$ ) diterima, maka hasil penelitian dapat di generalisasikan. Pada analisis deskriptif ini memakai 1 variabel atau lebih

akan tetapi bersifat mandiri. Maka dari itu, analisisnya berbentuk komparasi/korelasi.

### **3.5.2 Uji Kualitas Data**

Sebelum mengkaji dan menafsirkan, mula-mula harus dilakukan uji kualitas data yang terbagi 2 diantaranya uji validitas dan uji realibilitas, sebagai berikut:

#### **3.5.2.1 Uji Validitas**

Untuk mengecek ketepatan pada instrument dalam mengukur data dilakukanlah uji validitas. Uji ini kerap dipakai dalam mengukur ketepatan item kuisioner atau skala, suatu kuesioner

#### **3.5.2.2 Uji Realibilitas**

Menurut (Sudaryono, 2017: 322) realibilitas bermula dari kata *reability* yaitu sejauh apa hasil pengukuran bisa dipercaya. Hasil dari pengukuran hanya dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran pada subjek yang sama didapat hasil yang relative sama, selagi aspek yang diukur dari subjek tidaklah berubah. Teknik yang dipakai pada studi dalam mengukur skala rentang ialah *cronbach alpha*. Uji realibilitas yaitu kesinambungan dari uji validitas bilamana item yang masuk pada pengujian adalah item yang valid saja. Menggunakan batasan 0,6 dapat menentukan apakah instrument *reliable* dan tidaknya (Priyatno, 2012: 120).

### **3.5.3 Uji Asumsi Klasik**

Model regresi yang baik ialah model yang mencukupi keseluruhan uji, yaitu data terdistribusi normal, tidak terjadi multikolinieritas, bebas autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Pada studi ini, tidak dilakukan outo

korelasi karna studi ini memakai kuesioner yang tidak menggunakan observation terstruktur.

### **3.5.3.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas bermaksud melihat apakah data berdistribusi dengan normal atau tidak. Untuk mengecek suatu data berdistribusi normal dapat dilakukan kolmogorof smirnof test, ketentuan distribusi normal ialah probabilitas dari variable haruslah lebih dari 0,05 bisa juga memakai pendekatan grafik normal plot (Priyatno, 2010: 71). Dengan hipotesisnya yaitu:

1. Model regresi memenuhi asumsi normalitas apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti haluan garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal.
2. Model regresi tidak memenuhi uji normalitas apabila data tidak mengikuti atau menjauh dari garis ataupun grafik histogram tidak menunjukkan pola disttibusi normal.

### **3.5.3.2 Uji Multikolonieritas**

Suatu keadaan bilamana terjalin linear yang ideal ataupun mengarah pada sempurna antara variabel independen dalam model regresi. Demi mengetahui ada tidaknya hubungan linear antara variabel insdependen digunakankah Uji multikolinearitas. Untuk mengecek ada tidaknya multikoloniritas terdapat berbagai metode, diantaranya nilai  $r^2$  dengan  $R^2$  hasil regresi atau dengan menggunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabi;a nilai Tolerance  $\leq$  dari 0,1 atau

sama dengan nilai  $VIF \geq$  dari 10, maka memperlihatkan adanya multikolonieritas, dan sebaliknya model regresi akan bebas dari multikolonieritas apabila nilai tolerance  $\geq 0,1$  atau sama dengan  $VIF \leq$  dari 10 (Priyatno, 2010: 81).

### **3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas merupakan perbedaan macam dari residual untuk semua peninjauan pada model regresi. Uji ini dilakukan demi mengetahui adanya kesamaan/ ketidaksamaan macam dari residual. Ketentuan yang harus dipenuhi pada model regresi ialah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Dasar analisisnya sebagai berikut:

- 1) Bila  $t$  signifikan  $< 0,5$  maka terjadi masalah heteroskedastisitas akan tetapi jika nilai antara variabel independen dengan residual  $> 0,05$  maka tidak ada masalah heteroskedastisitas.
- 2) Bila titik-titik memancar dengan pola berantakan berada diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka Disimpulkan model regresi tidak terjadi masalah.

### **3.5.4 Uji Pengaruh**

Untuk memahami besarnya kontribusi dan pengaruh tiap variable independent terhadap variabel dependen maka dilakukanlah uji pengaruh uji yang dilakukan terdiri atas analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ).

### 3.5.4.1 Analisis Linear Berganda

Regresi linear berganda ialah pengembangan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah total variable bebas yang sebelumnya hanya 1 menjadi 2 atau lebih (Sanusi, 2011: 134). Analisis linear berganda berfungsi sebagai penguji pengaruh antar variable independent, yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap variable dependennya kinerja karyawan pada PT Duta Dimensi. Adapun persamaan regresi linear berganda yang digunakan pada penelitian berikut ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

**Rumus 3.1** Regresi Linear Berganda

Sumber: (Sanusi, 2011: 135).

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan
- a = Konstanta
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Kefisien regresi
- X<sub>1</sub> = Disiplin kerja
- X<sub>2</sub> = Motivasi kerja
- e = Variable pengganggu

### 3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Untuk memahami presentase pengaruh variable independen (Y) digunakanlah analisis determinasi. Pada koefisien ini memperlihatkan seberapa besar persentase sumbangan varian dari variable independen. R<sup>2</sup> sama dengan 0, maka tidak ada persentase sumbangan dampak yang diberikan variable independen terhadap variable dependen, atau variasi dari variable independen yang digunakan pada model tidak menjelaskan

adanya variasi variable dependen. Sebaliknya bila  $R^2$  sama dengan 1, maka presentase kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, ataupun ragam variable independen yang dipakai pada model menjelaskan 100% variasi variable dependen (Priyatno, 2010: 66). Rumus mencari koefisien determinasi dengan dua variable independen adalah:

$$R^2 = \frac{(r_{yx1})^2 + (r_{yx2})^2 - 2 \cdot (r_{yx1}) \cdot (r_{yx2}) \cdot (r_{x1x2})}{1 - (r_{x1x2})^2}$$

**Rumus 3.2** Analisis Koefisien Determinasi  $R^2$

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien determinasi

$r_{yx1}$  = Korelasi sederhana (product moment pearson) antara  $x_1$  dengan Y

$r_{yx2}$  = korelasi sederhana (product moment pearson) antara  $x_2$  dengan Y

$r_{x1x2}$  = Korelasi sederhana (product moment pearson) antara  $x_1$  dengan  $x_2$

### 3.5.5 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis diartikan sebagai uji signifikansi koefisien regresi linier berganda secara parsial yang terkait dengan pernyataan hipotesa. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan menggunakan uji t (parsial), dan uji f (simultan), langkah-langkah dalam pengujianya mengikuti metode yang telah ada.

#### 3.5.5.1 Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji t dapat diterapkan untuk mengukur hipotesis pada penelitian satu perlakuan. Dalam memahami apakah mean dari hasil uji yang dilakukan

memenuhi asas tertentu atau tidak digunakanlah uji t. langkah-langkah pengujianya dilakukanlah berikut ini:

- a. Menguji normalitas sebenar data.
- b. Menentukan hipotesis yang akan diuji.
- c. Menentukan nilai t hitung dan t table dengan rumus :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{\bar{X} - \mu_0}{s/\sqrt{n}} \quad t_{\text{tabel}} = t_{\alpha}(dk = n-1) \quad \text{Rumus 3.3 Uji T}$$

Sumber:(Sundayana, 2015: 95)

- d. Menentukan kriteria uji dan membuat kesimpulan.

### 3.5.5.2 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Dalam melihat apakah semua variabel independen yang diinput ke dalam model secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen merupakan tujuan dari uji f (Sujarweni & Endrayanto, 2012: 85).

- a. Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test di atas, yaitu :

$$H_0: b_1 = b_2 = b_3 = 0$$

Artinya: tidak ada efek yang signifikan dari variabel independen disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu Kinerja karyawan (Y).

$$H_a: b_1 - b_3 > 0$$

Artinya : ada dampak yang signifikan dari variabel independen yaitu disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja karyawan (Y).

- b. Mencari F tabel dan F hitung dengan tahap kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5 %, maka:

