PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DJITOE MESINDO DI KOTA BATAM

SKRIPSI

Oleh:

Ramadhani Syafitri

160910401

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

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DJITOE MESINDO DI KOTA BATAM

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat

memperoleh gelar sarjana

Oleh

Ramadhani Syafitri

160910401

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM

TAHUN 2020

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Ramadhani Syafitri

NPM : 160910401

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul:

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DJITOE MESINDO DI KOTA BATAM

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 Skripsi. 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, 7 Febuari 2020

Materai 6000

Ramadhani Syafitri
160910401

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DJITOE MESINDO DI KOTA BATAM

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar sarjana

Oleh
Ramadhani Syafitri
160910401

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini

Batam, 07 Febuari 2020

Wasiman, S.E.,M.M

Pembimbing

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Djitoe Mesindo di Kota Batam menggunakan teknik sampling jenuh. Total sampel adalah 108. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner. Dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk menguji kualitas data, analisis linear dan koefisien determinasi (R2) digunakan untuk bereksperimen dengan asumsi klasik dan untuk menguji efeknya, sementara menggunakan uji t dan uji F untuk menguji hipotesis dengan bantuan versi SPSS 21. Hasil dari koefisien determinasi (R2) menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja mempengaruhi 66,2% pada kinerja karyawan. Sementara itu dapat dilihat bahwa disiplin mempengaruhi 88,2% dan motivasi kerja mempengaruhi 14,5% pada kinerja karyawan dari regresi linier berganda. Kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan ini adalah bahwa disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Disiplin,Motivasi kerja,Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of discipline and work motivation on employee performance at PT Djitoe Mesindo in Batam City using saturated sampling techniques. The total sample was 108. The instrument used to collect data was a questionnaire. By using the validity and reliability test to test the quality of the data, a linear analysis and coefficient of determination (R^2) are used to experiment the classical assumptions and to test their effects, while using the t test and F test to test hypotheses with the help of SPSS 21 version. The outcome of the coefficient of determination (R^2) shows that discipline and work motivation influence 66.2% on employee performance. While it can be seen that discipline affects 88.2% and work motivation affects 14.5% on employee performance from multiple linear regression. The conclusion based on the results of this research and discussion is that discipline has a positive and significant effect on employee performance, work motivation has a positive and significant effect on employee performance, and simultaneously discipline and work motivation have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Discipline,Work motivation,Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat serta karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen 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. 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 Universitas Putera Batam
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. Selaku Ketua Program Studi Manajemen
4. Bapak Wasiman, S.E.,M.M. Selaku Pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam
5. Seluruh Bapak-Ibu Dosen yang sudah mentransfer ilmunya selama masa perkuliahan
6. Orang tua saya, saudara kandung, dan seluruh keluarga besar yang telah mensupport saya secara lahir dan batin.
7. Ibu Dia Gustina Selaku Pembimbing di PT. Djitoe Mesindo.
8. Semua pihak perusahaan PT. Djitoe Mesindo yang telah mendukung peneliti dalam melakukan penelitian.
9. Alumni Universitas Putera Batam yang membantu dan mensupport dalam pembuatan skripsi.
10. Sahabat-sahabat saya, Mitha, Nisa, Eka, Clemen, Ryo, Puli yang membuat masa perkuliahan saya menjadi lebih berwarna.
11. Teman-teman seperjuangan yang telah berbagi ilmu dan pengalamannya dalam pembuatan skripsi.
12. Serta seluruh pihak yang telah mendukung dalam penelitian ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

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

Batam, 07 Februari 2020

Ramadhani Syafitri

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL
HALAMAN JUDUL
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS i
HALAMAN PENGESAHAN ii
ABSTRAK iii
***ABSTRACT* ..... iv**
KATA PENGANTAR v
DAFTAR ISI vi
DAFTAR GAMBAR x
DAFTAR TABEL xi
DAFTAR RUMUS xii
BAB 1 PENDAHULUAN 1
1.1. Latar Belakang 1
1.2. Identifikasi Masalah 4
1.3. Pembatasan Masalah 5
1.4. Perumusan Masalah 5
1.5. Tujuan Penelitian 6
1.6. Manfaat Penelitian 6
1.6.1. Manfaat Teoritis 6
1.6.2. Manfaat Praktis 6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 8
2.1. Disiplin 8
2.1.1. Pengertian Disiplin 8
2.1.2. Prinsip Disiplin 9
2.1.3. Indikator-Indikator Disiplin 10
2.2. Motivasi Kerja 11
2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja 11
2.2.2. Prinsip Motivasi Kerja 12
2.2.3. Indikator Motivasi Kerja 12
2.3. Kinerja Karyawan 13

2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan 13
2.3.2. Faktor – Faktor Kinerja Karyawan 14
2.3.3. Indikator – indikator Kinerja Karyawan 14
2.4. Penelitian Terdahulu 15
2.5. Kerangka Pemikiran 19
2.6. Hipotesis 19
BAB III METODE PENELITIAN 20
3.1. Desain Penelitian 20
3.2. Operasional Variabel 21
3.2.1. Variabel Independen 21
3.2.2. Variabel Dependen 21
3.3. Populasi dan Sampel 22
3.3.1. Populasi 22
3.3.2. Sampel 23
3.4. Teknik Pengambilan Data 23
3.4.1. Teknik Pengumpulan Data 23
3.4.2. Alat Pengumpulan Data 24
3.5. Metode Analisis Data 25
3.5.1. Analisis Deskriptif 25
3.5.2. Uji Kualitas Data 26
3.5.2.1.Uji Validitas Data 26
3.5.2.2.Uji Reliabilitas 27
3.5.3. Uji Asumsi Klasik 28
3.5.3.1.Uji Normalitas 28
3.5.3.2.Uji Multikolinearitas 29
3.5.3.3.Uji Heteroskedastisitas 30
3.5.4. Uji Pengaruh 30
3.5.4.1.Analisis Regresi Linear Berganda 30
3.5.4.2.Analisis Koefisien Determinasi (R^2) 31
3.5.5. Uji Hipotesis 32
3.5.5.1.Uji T 32
3.5.5.2.Uji F 33
3.6. Lokasi Dan Jadwal Penelitian 34
3.6.1. Lokasi Penelitian 34

3.6.2. Jadwal Penelitian 34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 35
4.1. Profil Responden 35
4.1.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 35
4.1.2. Profil Responden Berdasarkan Usia 36
4.1.3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan 37
4.1.4. Profil Responden Berdasarkan Status 38
4.1.5. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja 38
4.2. Hasil Penelitian 39
4.2.1. Analisis Deskriptif 39
4.2.1.1.Analisis Deskriptif Disiplin (X1) 40
4.2.1.2.Analisis Deskriptif Motivasi Kerja (X2) 42
4.2.1.3.Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y) 46
4.2.2. Uji Kualitas Data 49
4.2.2.1.Hasil Uji Validitas Data 49
4.2.2.2.Hasil Uji Reliabilitas 53
4.2.3. Hasil Uji Asumsi Klasik 54
4.2.3.1.Uji Normalitas 54
4.2.3.2.Uji Multikolinearitas 57
4.2.3.3.Hasil Uji Heteroskedastisitas 58
4.2.4. Hasil Uji Hipotesis 59
4.2.4.1.Hasil Uji Parsial (Uji T) 59
4.2.4.2.Hasil Uji Simultan (F) 61
4.2.5. Uji Pengaruh 61
4.2.5.1.Hasil Uji Analisis Regresi Berganda 61
4.2.5.2.Hasil Analisis Koefisien Determanisasi (R^2) 63
4.3. Pembahasan 64
4.3.1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT Djitoe Mesindo 64
4.3.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Djitoe Mesindo. 65
4.3.3. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Djitoe Mesindo 65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 67
5.1. Kesimpulan 67
5.2. Saran 67

DAFTAR PUSTAKA **70**
LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran 19
Gambar 4. 1 Uji Normalitas dengan Histrogram 55
Gambar 4. 2 Uji Normalitas dengan Normal P-P Plot 56
Gambar 4. 3 Uji Heteroskedastisitas 59

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Daftar Absensi bulan September 2019 PT Djitoe Mesindo 3
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu 17
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian..... 22
Tabel 3. 2 Tabel Rentang Validitas..... 27
Tabel 3. 3 Indeks Koefesien Reliabilitas 28
Tabel 3. 4 Jadwal Penelitian..... 34
Tabel 4. 1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 35
Tabel 4. 2 Profil Responden Berdasarkan Usia 36
Tabel 4. 3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan..... 37
Tabel 4. 4 Profil Responden Berdasarkan Status 38
Tabel 4. 5 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja 38
Tabel 4. 6 Kriteria Analisis Deskriptif..... 39
Tabel 4. 7 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Disiplin (X1) 40
Tabel 4. 8 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Motivasi Kerja (X2).. 43
Tabel 4. 9 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)46
Tabel 4. 10 Hasil uji validitas variabel disiplin kerja (X1) 50
Tabel 4. 11 Hasil uji validitas variabel motivasi kerja (X2) 51
Tabel 4. 12 Hasil uji validitas variabel Kinerja karyawan (Y) 52
Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas..... 54
Tabel 4. 14 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov 57
Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinearitas..... 58
Tabel 4. 16 Hasil Uji T..... 60
Tabel 4. 17 Hasil Uji F..... 61
Tabel 4. 18 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 62
Tabel 4. 19 Hasil Uji Koefisien Determanisasi (R^2)..... 63

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Pearson Product Moment 27
Rumus 3. 2 Regresi Linear Berganda 30
Rumus 3. 3 Uji Korelasi Determinasi R^2 31
Rumus 3. 5 Uji R^2 31
Rumus 3. 6 Uji t 32
Rumus 3. 7 Uji f 33

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini tingkat pertumbuhan ekonomi setiap tahunnya semakin meningkat yang mengakibatkan persaingan yang signifikan dalam hal dunia bisnis. Perusahaan harus dengan cepat mempersiapkan segala langkah dan tujuan untuk mencapai visi dan misi. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dimana nantinya sumber daya manusia dapat melaksanakan misi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu dari masalah utama yang dihadapi dalam segala bidang terutama khususnya di dalam kehidupan berorganisasi.

Organisasi merupakan suatu kumpulan atau kesatuan social yang tergerak secara sadar dengan sebuah batasan yang dapat diidentifikasi. Tindakan yang dilakukan oleh organisasi serta dilaksanakan oleh manusia yang memiliki peran sebagai anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan. Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas serta potensi tinggi baik dalam hal tingkat pimpinan maupun karyawan. Pada tingkatan tugas berfungsi sebagai faktor penentu dan tercapainya tujuan perusahaan.

Kegiatan suatu perusahaan akan berjalan secara lancar apabila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang memiliki kreatifitas, pengetahuan yang memadai sehingga dapat bekerja secara optimal. Perusahan nantinya akan melihat potensi karyawan dengan melaksanakan tata tertib atau disiplin yang telah dibuat oleh perusahaan demi tercapainya suatu aktivitas di dalam lingkungan perusahaan.

Disiplin salah satu jalan yang ditempuh atau digapai oleh organisasi, untuk memastikan mencapai tujuan dengan membuat aturan. Salah satu syarat agar disiplin dapat tercapai atau ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah dengan adanya suatu aturan dan pembagian kerja yang tuntas sampai ke pegawai atau petugas yang paling bawah sekalipun sehingga setiap pegawai atau karyawan akan mengerti dan sadar akan tugasnya, bagaimana cara melakukannya, kapan pengerjaannya akan dimulai dan selesai, seperti apa hasilnya dan kepada siapa yang akan mempertanggung-jawabkan hasil pekerjaan tersebut (Wahyudi, 2019: 352).

Disiplin tersebut merupakan suatu sifat yang dimiliki seseorang untuk taat dan bisa mengendalikan diri, agar tetap mematuhi aturan yang telah dibuat atau disepakati. Kurangnya kedisiplinan akan berpengaruh terhadap tingkat efisiensi dan efektivitas kerja. Disiplin di perusahaan dapat menurunkan kinerja para karyawan, sehingga pekerjaan atau tugas yang sudah diberikan tidak dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu sehingga kurangnya rasa tanggung jawab kepada tugasnya tersebut.

Beberapa fenomema yang terjadi pada PT. Djitoe Mesindo Batam yaitu seperti pada saat jam kerja tidak dipergunakan memegang handphone tetapi karyawan sendiri masih melakukannya tanpa sepengetahuan atasan akan berdampak kepada karyawan yang mentaati peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Keterlambatan kerja karyawan dalam jam kerja kurang adanya perhatian khusus dari atasan sehingga karyawan menjadi terbiasa untuk melakukan keterlambatan dalam kerja sehingga berdampak disiplin kerja yang

kurang baik,dan jangan harap perusahaan akan berkembang secara maksimal. Adanya permasalahan tersebut diperkuat dengan adanya data absensi atau kehadiran karyawan sebagai berikut.

Tabel 1. 1 Daftar Absensi bulan September 2019 PT Djitoe Mesindo

Total Hari Kerja	**Jumlah Karyawan**	**Absen**			**Terlambat**
		Sakit	**Izin**	**Alfa**	
25	108	8	4	2	324 jam

Dapat dilihat dari tabel diatas yang telah dipaparkan bahwa jumlah jam terlambat mencapai 324 jam dalam 25 hari oleh 108 karyawan di bulan September 2019. Jam kerja masuk di PT Djitoe Mesindo adalah 08.00 pagi apabila melewati jam tersebut di absensi sudah dianggap terlambat.

Selain disiplin yang diterapkan dalam perusahaan pastinya para karyawan membutuhkan motivasi agar memiliki potensi lebih baik dari sebelumnya untuk meningkatkan prestasi perusahaan.

Menurut (Wahyuni, 2019: 104) bahwa motivasi merupakan suatu keadaan yang mendorong dan membawa seseorang dari dalam diri sendiri atau bisa juga dari luar diri denga cara kemampuan yang dimiliki sehingga mendapatkan hasil kerja yang baik dan tecapainya suatu tujuan yang dimaksud. Karyawan yang termotivasi akan berusaha menunjukkan kontribusinya terhadap perusahaan.

Permasaahan selanjutnya dalam perusahaan seperti kurang dorongan dari dalam perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja nya. Hal tersebut disebabkan seperti tidak adanya bonus atau penghargaan untuk karyawan yang

melakukan kerja secara baik, sedangkan karyawan membutuhkan motivasi atau semangat tersebut agar dapat merubah kinerjanya secara lebih baik lagi.

Ketika karyawan mengerjakan tugas tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan atau karyawan melakukan kesalahan, atasan hanya memberi teguran, tidak memberikan sanksi yang tegas berupa pemotongan gaji atau pemecatan. Karyawan hanya diberi upah lembur yang sangat minim sedangkan karyawan juga membutuhkan dorongan dari perusahaan agar mencapai kinerja yang maksimal dan sesuai target.

Menurut (Herlambang, 2018) mengatakan bahwa kinerja dengan asal kata "kerja" berarti aktivitas yang dilakukan oleh seseorang atau organisasi dalam menjalankan tugas yang menjadi pekerjaannya. Kinerja merupakan suatu perbuatan, suatu prestasi, atau penampilan umum dari keterampilan. Kinerja karyawan akan lebih bagus ketika diperhatikan peraturan dan diberi dukungan secara optimal dari perusahaan. Kinerja pada PT Djitoe Mesindo Batam yang bergerak pada perusahaan manufaktur pembuatan mesin rokok tersebut akan bersifat lebih baik jika adanya kemajuan dari 2 faktor yang dijelaskan diatas.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, terlihat jelas bahwa disiplin dan motivasi kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Maka dari itu penulis mengajukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Djitoe Mesindo Batam".**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, peneliti mengidentifikasi masalah-masalah yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut:

.

1. Banyaknya karyawan yang belum efektif dalam penggunaan jam kerja
2. Adanya karyawan yang terlambat, datang ke perusahaan tidak sesuai dengan jam masuk yang telah ditetapkan.
3. Keterlambatan karyawan tidak mendapat perhatian khusus dari atasan
4. Rendahnya jumlah kompensasi yang diberikan
5. Tidak adanya reward / penghargaan khusus bagi karyawan yang berprestasi.
6. Tata tertib yang kurang tegas dalam implementasi terhadap karyawan.

1.3 Pembatasan Masalah

Dikarenakan luasnya permasalahan yang ada, serta keterbatasan waktu dan kemampuan penelitian dan pembahasan tidak terlalu meluas, maka penulis membatasi masalah pada penelitian ini dengan hanya melihat pada permasalahan disiplin, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT Djitoe Mesindo di Kota Batam.

1.4 Perumusan Masalah

Sesuai dengan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah:

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Djitoe Mesindo di Kota Batam?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Djitoe Mesindo di Kota Batam?
3. Apakah disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Djitoe Mesindo di Kota Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Djitoe Mesindo di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Djiote Mesindo di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Djitoe Mesindo di Kota Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, ilmu pengetahuan serta wawasan khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang terkait disiplin, motivasi dan kinerja karyawan.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

   Dapat menambah wawasan, pengetahuan penelitian apakah benar berpengaruh jika adanya disiplin dan motivasi dapat meningkatkan kinerja serta dapat menambah ilmu wawasan tentang sumber daya manusia berdasarkan teori yang telah dipelajari.

2. Bagi Institusi

   Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi yang bermanfaat bagi perpustakaan Universitas Putera Batam.

3. Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan saran, solusi yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan saat mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Disiplin

2.1.1. Pengertian Disiplin

Menurut (Sinambela, 2017: 335) disiplin adalah kesadaran dan kemampuan keja seseorang untuk taat semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin kerja merupakan suatu indikator yang digunakan para atasan atau pimpinan untuk berkomunikasi dengan bawahan agar mereka mampu mengubah perilaku sesuai dengan peraturan yang ditetapkan. Disiplin umumnya penting untuk pertumbuhan suatu organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplikan diri secara pribadi maupun kelompok.

Menurut (Syafrina, 2017: 3) menyatakan bahwa disiplin merupakan sikap mental yang ada pada perbuatan atau tingkah laku seseorang baik individu maupun kelompok yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk untuk tujuan tertentu. Disiplin dapat dikatakan baik, jika para karyawan dapat mematuhi peraturan yang ada di lingkungan perusahaan.

Disiplin bisa diartikan sebagai pengendalian agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan aturan yang dijalankan. Pada umumnya untuk meningkatkan kedisiplinan yang baik sangat sulit dijalankan karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut (Sutrisno, 2011) Disiplin adalah sebagai alat penggerak yang berfungsi untuk memperlancar berjalannya suatu pekerjaan , maka harus diusahakan agar mendapatkan disiplin yang baik. Menurut (Wahyudi, 2019: 352) Disiplin adalah salah satu jalan yang ditempuh suatu organisasi dimana untuk memastikan mencapai tujuan perlu alat, dan alat yang efektif ialah membuat aturan.

Menurut (Setyawati, 2018: 312) disiplin yang baik mencerminkannya kepada besarnya tanggung jawab yang diberikan kepadanya hal ini akan mendorong semangat kerja serta terwujudnya tujuan suatu organisasi. Berdasarkan pengertian disiplin dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu kondisi atau kekuatan yang berkembang di dalam tubuh individu dan menyebabkan individu tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan.

2.1.2. Prinsip Disiplin

Menurut (Sinambela, 2017: 343) ada beberapa prinsip yang seharusnya jadi pedoman kita dalam mengambil tindakan disiplin, seperti :

1. Pemimpin Memiliki Perilaku Positif

   Memiliki perilaku positif dan mengambil tindakan harus sesuai dengan hukum yang berlaku.

2. Penelitian dilakukan secara Cermat

   Mendokumentasikan tindakan disiplin dengan lengkap dan dikumpulkan secara factual serta temukan informasi dari saff lain sehingga mengurangi dampak dari tindakan yang kurang disiplin.

3. Kesegaran

   Pimpinan memiliki kepekaan yang cukup terhadap hal-hal yang dilakukan karyawannya sesegera mungkin dan harus diatasai dengan bijaksana. Sebab bila dibiarkan akan menjadi kronis dan kondisi disiplin dianggap lemah.

4. Fokus terhadap Masalah

   Pimpinan dapat melakukan penekanan pada kesalahan yang dilakukan oleh bawahan atau anggotanya, bukan kepada pribadinya.

5. Peraturan dijalankan secara Konsisten

   Semampunya untuk menjalankan peraturan secara konsisten sehingga dapat menggambarkan dengan jelas akan pemasalahan yang sedang terjadi. Setiap karyawan yang memiliki kesalahan harus dibina, sehingga karyawan tidak merasa dihukum dan dapat menerima sanksi secara wajar.

2.1.3. Indikator-Indikator Disiplin

Menurut (Hartiningsih, 2017) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki empat indikator, antara lain:

1. Ketaatan pada peraturan kerja. Pekerja yang taat kepada aturan tidak akan melalaikan suatu prosedur yang telah dibuat atau menjadi pedoman di perusahaan.
2. Ketaatan pada standar kerja. Hal tesebut dapat dilihat dari besar tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang telah diberikan kepadanya.
3. Kehadiran. Hal tersebut menjadi indikator dasar untuk mengukur suatu kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki sikap disiplin yang rendah akan terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan yang memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi akan selalu berhati-hati dan teliti dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

2.2. Motivasi Kerja

2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata Latin movere yang berarti suatu dorongan atau gerakan. Motivasi di dalam manajemen hanya ditunjukkan umumnya kepada sumber daya manusia dan khususnya kepada bawahan atau karyawan pada bagian jabatan terendah. Motivasi mempersoalkan keadaan internal individu yang menciptakan kekuatan, kegairahan serta mengarahkan tingkah laku kepada tujuan (Riniwati, 2016: 193).

Motivasi merupakan suatu akibat interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapi olehnya (Sutrisno, 2009: 86). Motivasi akan berpengaruh terhadap produktivitas serta efektivitas atau dapat dikatakan motivasi meningkatkan kinerja. Melihat dari beberapa arti motivasi , dimana dikaitkan dengan orang yang tidak memiliki motivasi pastinya tidak akan memiliki hasil kerja yang tinggi pula.

Menurut (Sunyoto,2012: 11) Motivasi dianggap penting Karena dengan motivasi tersebut karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang baik Sikap atau perilaku seseorang dipengaruhi atau dirangsang oleh kemauan serta tujuan. Rangsangan tersebut yang menjadi dorongan seseorang untuk melakukan aktivitas.

Motivasi adalah bentuk dorongan yang positif untuk menunjang kinerja seseorang. Dan terakhir, motivasi tersebut memiliki dimensi ketekunan, dimana

dimensi tersebut merupakan ukuran berapa lama seseorang bertahan untuk melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama untuk memperoleh tujuan.

Berdasarkan pengertian motivasi kerja dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah tindakan dorongan atau alasan mendasar dimana seseorang untuk giat dalam bekerja dan memperoleh tujuan yang akan dicapai.

2.2.2. Prinsip Motivasi Kerja

Menurut (Hamali, 2016: 140) Terdiri dari 5 prinsip-prinsip dalam motivasi kerja sebagai berikut :

1. Prinsip partisipasi, dengan cara memberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan di raih oleh pemimpin.
2. Prinsip komunikasi, dengan cara mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan informasi yang jelas.
3. Prinsip mengakui andil bawahan dengan memberikan pengakuan kepada bawahan mempunyai andil dalam usaha mencapai tujuan.
4. Prinsip pendelegasian wewenang, dengan memberikan wewenang kepada karyawan untuk sewaktu-waktu mengambil keputusan terhadap apa yang diinginkan oleh karyawan.
5. Prinsip memberi perhatian, dengan memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan oleh karyawan.

2.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow (Bangun, 2012) indikator-indikator untuk mengukur motivasi sebagai berikut :

a) Kebutuhan fisiologis
b) Kebutuhan rasa aman

c) Kebutuhan sosial atau rasa memiliki
d) Kebutuhan harga diri
e) Kebutuhan aktualisasi diri

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan seberapa jauh jangkauan individu memerankan bagiannya dalam melaksanakan pekerjaan di suatu organisasi atau perusahaan, untuk mencapai sasaran yang diinginkan. Kinerja sendiri selalu dihubungkan dengan masalah produk dan hasil kerja yang berorientasi pada hasil yang didapatkan (Riniwati, 2016: 167). Dapat diartikan bahwa kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai dalam organisasi sesuai tanggung jawab yang diberikan dengan hasil untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja tersebut sangat penting dibutuhkan di dalam organisasi atau perusahaan, karna tanpa adanya kinerja tersebut perusahaan tidak akan bisa menghasilkan output sesuai dengan tujuan yang diharapkan sebelumnya. Kinerja merupakan pencapaian persyaratan kerja akhir yang nantinya secara langsung dapat dilihat atau dicerminkan dari output yang dihasilkan (Syafrina, 2017). Kinerja dapat dijadikan sebagai konsep yang abstrak dan pendefinisian tertentu dengan menyebutkan variabelnya secara rinci dan lengkap (Amir, 2015)

Maka berdasarkan dari pengertian kinerja menurut paara ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah Hasil keterampilan serta kerja keras pegawai untuk diberikan ke perusahaan guna mencapai visi misi yang telah ditetapkan.

2.3.2. Faktor – Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (Indrasari, 2017: 57) faktor yang dapat dijadikan acuan guna mengukur dan menilai kinerja karyawan, yaitu:

1. Faktor kualitas kerja, yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, keterampilan dan kecakapan kerja.
2. Faktor kuantitas kerja, diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
3. Faktor pengetahuan, meninjau kemampuan karyawan dalam memahami hal-hal yang yang ada di pekerjaan.

2.3.3. Indikator – indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Ramadhan et al, 2018: 7) kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan

   Kualitas pekerjaan seseorang dilihat dari keahlia kinerja yang dimilikinya. Apabila kualitas pekerjaan itu dilihat baik, maka hal tersebut dipastikan karyawan memiliki kinerja yang baik pula.

2. Ketepataan waktu

   Seorang kayawan mampu bekerja tepat sesuai peraturan yang tersedia dan sudah ditentukan, didukung kepada kecepatannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan padanya, menandakn bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik dan memiliki disiplin waktu yang baik pula.

3. Inisiatif

   Karyawan memiliki inisatif tinggi dalam hal melaksanakan tugas ddan tanggung jawab yang dibrikan kepadanya serta aktif dalam menemu pengetahuan, kreativitas, mmaupun informasi baru, yang nantinya dapat menunjang pekerjaannya. Tentu akan menghasilkan kinerja yang baik dari karyawan yang memiliki inisiatif tinggi tersebut.

4. Kemampuan

   Kinerja dengan kemamapuan yang baik dapat menyelesaikan pekerjaaan yang diberikan termasuk segala permasalahan yang ada dalam pekerjaan tersebut.

5. Komunikasi

   Komunikasi dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan.Komunikasi merupakan alat untuk memperoleh interaksi yang baik untuk seorang karyawan dan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang dimiliki karyawan tersebut.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar dalam rangka menyusun skripsi ini. Kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan akan memberikan penguat terhadap kajian teoritis sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh (Wahyudi, 2019) diunduh dari jurnal Scholar e-ISSN 2621-3389 dengan judul Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian ini bahwa disiplin dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikn terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni et al, 2019) diunduh dari jurnal Scholar e-ISSN 2621-2374 dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisi regresi berganda dengan hasil penelitian ini bahwa Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Stasiun PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk.

Penelitian yang dilakukan oleh (Santoso et al, 2019) diunduh dari jurnal Scholar e-ISSN 2549-6409 dengan judul pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. Teknik analisis yang digunakan aadalah teknik analisi regresi berganda dengan hasil penelitian ini bahwa kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wasiman, 2018) diunduh dari jurnal Scholar dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit swasta di Kota Batam. Teknik analisis yang digunkan adalah analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Batam.

Penelitian yang dilakukan oleh (Saragih et al, 2018) diunduh dari jurnal Sinta ISSN 2580-4170 dengan judul Kepemimpinan, Kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegaawai. Teknik analisis yang digunakan adalah Path analysis dengan hasil penelitian ini bahwa kepemimpinan, kepuasan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Arda, 2017) diunduh dari jurnal Sinta ISSN 2580-4170 dengan judul Pengaruh Kepuasan kerja dan disiplin kera terhadap kinerja kayawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Teknik analisi yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian ini bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadp kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Fitria, 2019) diunduh dari jurnal DOAJ ISSN 2443-0633dengan judul Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan hasil penelitian bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhdapa kinerja karyawan.

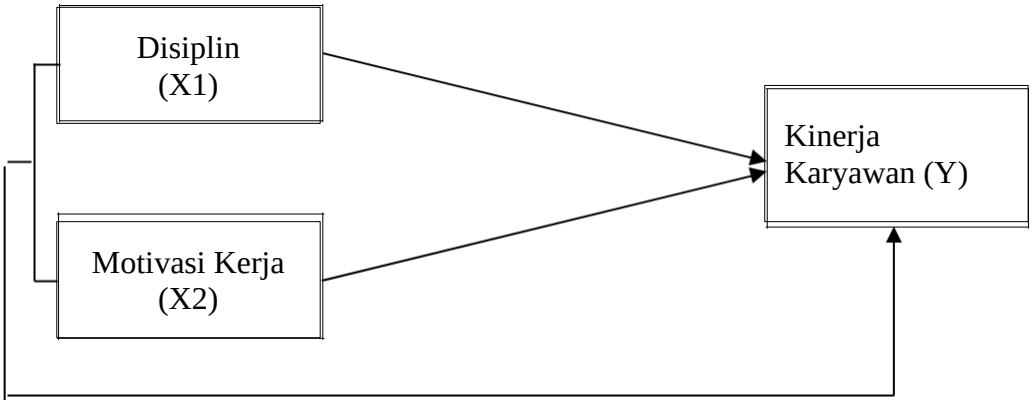
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Wahyudi, 2019) Jurnal Scholar e-ISSN 2621-3389	Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.	Analisis regresi linear berganda	disiplin dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	(Wahyuni et al, 2019) Jurnal Scholar e-ISSN 2621-2374	Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero)	Analisis regresi linier berganda	Pengaruh secara simultan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk.

		Cabang Nganjuk		
3	(Santoso et al, 2019) Jurnal Scholar e-ISSN 2549-6409	Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi	Analisis regersi linier Berganda	Kompensasi, motivasi dan displin berepengaruh terhadaap kinerja karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi
4	(Wasiman, 2018) Jurnal Schollar	Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit swasta di Kota Batam	Analisis regresi linier berganda	Gaya kepemimpinan, motivasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Batam.
5	(Saragih et al, 2018) Jurnal SINTA ISSN 2580-4170	Kepemimpinan, Kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai	Path Analysis	Kepemimpinan, kepuasan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
6	(Arda, 2017) Jurnal SINTA ISSN 2580-4170	Pengaruh Kepuasan kerja dan disiplin kera terhadap kinerja kayawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan	Analisis regresi linier berganda	kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadp kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.
7	(Fitria et al, 2019) Jurnal DOAJ ISSN 2443-0633	Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Analisis Jalur	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhdapa kinerja karyawan

2.5. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang dikemukakan diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.6. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

H1: Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Djitoe Mesindo di Kota Batam.

H2: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Djitoe Mesindo di Kota Batam.

H3: Disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Djitoe Mesindo di Kota Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Menurut (Sanusi, 2011:13) desain penelitian atau dapat disebut juga rancangan penelitian adalah penjelasan mengenai berbagai komponen yang akan digunakan peneliti serta berbagai aktivitas yang akan dilakukan peneliti selama proses penelitian. Penelitian ini menggunakan desain kausalitas yang disusun untuk meneliti adanya kemungkinan hubungan sebab-akibat antarvariabel yaitu antara variabel bebas dan variabel terikat. Yaitu antara variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT.Djitoe Mesindo.

Menurut (Sugiyono, 2018: 2) metode penelitian secara umum dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat digunakan, dikembangkan, dan dibuktikan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah. Berdasarkan teknik pengumpulan data metode penelitian dibedakan menjadi dua yaitu metode kualitatif dan kuantitatif.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif survey yaitu penelitian yang menggunakan kuesioner atau angket sebagai sumber data utama. Dalam penelitian survey, reponden diminta untuk memeberikan jawaban singkat yang sudah tertulis di dalam kuesioner atau angket. Kemudian jawaban dari seluruh responden tersebut diolah menggunakan teknik analisis kuantitatif tertentu (Martono, 2016: 20).

3.2. Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2018: 60) variabel penelitian secara teoritis dapat didefinisikan sebagai atirbut seseorang atau obyek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain. Variabel juga dapat merupakan atribut dari bidang keilmuwan atau kegiatan tertentu.

3.2.1. Variabel Independen

Menurut (Sugiyono, 2018: 61) variabel independen variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus, prediktor, antecedent.* Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independennya adalah Disiplin (X1), dan Motivasi kerja (X2).

3.2.2. Variabel Dependen

Menurut (Sugiyono, 2018: 61) variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen, variabel efek, variabel terpengaruh, variabel terikat, variabel tergantung dan variabel indogen. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Disebut variabel terikat karena variabel ini dipengaruhi oleh variabel bebas/variabel *independent.* Pada penelitian ini, variabel dependen yang dimaksud adalah Kinerja Karyawan (Y). Secara keseluruhan variabel, pengertian variabel, indikator variabel dan skala pengukuran data akan dilampirkan pada tabel 3.1:

Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator/Dimensi	Skala
Disiplin(X1)	Disiplin adalah suatu kondisi atau kekuatan yang berkembang di dalam tubuh individu dan menyebabkan individu tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan.	Indikator Disiplin Adalah: 1. Taat peraturan 2. Taat standar kerja 3. Kehadiran 4. Tingkat kewaspadan tinggi	Likert
Motivasi kerja (X2)	Motivasi adalah suatu tindakan dorongan atau alsan mendasar dimana seseorang untuk giat dalam bekerja dan memperoleh tuuan yang akan dicapai.	Indikator Motivasi Kerja: 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan social 4. Kebutuhan Harga diri 5. Kebutuhan aktualisasi diri	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil keterampilan serta kerja keras pegawai untuk diberikan ke perusahaan guna mencapai visi misi yang telah ditetapkan.	Indikator Kinerja: 1. Kualitas pekerjaan 2. Ketepataan waktu 3. Inisiatif 4. Kemampuan 5. Komunikasi	Likert

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi memurut (Sugiyono, 2018: 117) adalah wilayah generalisasi yang teridri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah karryawan yang bekerja di PT. Djitoe Mesindo dengan jumlah karyawan 108 karyawan.

3.3.2. Sampel

Sampel menurut (Sugiyono, 2018: 118) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *Probability Sampling* dan *Nonprobability Sampling*. *Nonprobability sampling* meliputi *sampling sistematis, sampling kuota, sampling incidental, purposive sampling, sampling jenuh* dan *snowball sampling*.

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah Seluruh karyawan di PT. Djitoe Mesindo. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah *sampling jenuh (Saturation sampling)*, yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi akan dijadikan sebagai sampel. Maka jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 108 karyawan.

3.4. Teknik Pengambilan Data

3.4.1. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sudaryono, 2018: 205) metode pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Untuk memperoleh data seperti yang dimaksudkan tersebut dalam penelitian dapat

digunakan berbagai macam metode diantaranya dengan kuesioner (angket), observasi, wawancara, tes, analisis dokumen, dan lainnya.

Menurut (Sugiyono, 2018: 193) Dilihat dari sumber datanya maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sekunder. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, sebaliknya data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Sedangkan, jika dilihat dari teknik pengumpulan datanya dapat dilakukan dengan wawancara, kuesioner, observasi, dan gabungan ketiganya.

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner sebagai alat yang digunakan untuk mendapatkan data primer. Menurut (Sugiyono, 2018: 199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Untuk data sekunder dalam penelitian ini peneliti melakukan studi kepustakaan untuk mencari informasi dari buku atau jurnal yang relevan sebagai pedoman teori dalam penulisan skripsi.

3.4.2. Alat Pengumpulan Data

Alat yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan jawaban dari para responden. Peneliti akan mendistribusikan kuesioner kepada karyawan PT. Djitoe Mesindo.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Menurut (Sugiyono, 2018: 134) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Menurut (Sugiyono, 2018: 135) untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor:

1. Sangat Setuju/Sangat Positif diberi skor 5.
2. Setuju/Sering/Positif diberi skor 4.
3. Ragu-ragu/Kadang-kadang/Netral diberi skor 3.
4. Tidak setuju/Hampir Tidak Pernah/negatif diberi skor 2.
5. Sangat tidak setuju/Tidak Pernah diberi skor 1.

3.5. Metode Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2018: 232) dalam penelitian kuantitatif analisis data merupakan kegiatan setelah mengumpulkan data dari seluruh responden atau sumber data lain. Analisis data adalah kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Ada beberapa macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Penelitian ini menggunakan analisis data deskriptif.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif menurut (Sugiyono, 2018: 232) 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 dan generalisasi. Statistik deskriptif dapat digunakan apabila peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi diamana sampel diambil. Yang termasuk dalam statistik deskriptif adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, perhitungan desil persentil, perhitungan penyebaran melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi dan perhitungan persentase. Analisis pada penelitian ini menggunakan bantuan komputer dan paket aplikasi / program statistik yaitu program SPSS (*Statistic Package for the Social Sciences*) versi 23.

3.5.2. Uji Kualitas Data

3.5.2.1. Uji Validitas Data

Menurut (Wibowo, 2012: 35) uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur itu mampu mengukur apa yang diukur. Dari uji ini akan diketahui apakah item-item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya dan menyempurnakan kuesioner tersebut.Validitas menunjukkan sejauh mana perbedaan yang didapatkan melalui alat ukur mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya di antara responden yang diteliti. Dalam menentukan kelayakan dan tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikansi koefesien korelasi pada taraf 0,05. Artinya suatu item dianggap memiliki tingkat keberterimaan atau valid jika memiliki korelasi signifikan terhadap skot total item. Berikut adalah tabel yang meggambarkan rentang validitas:

Tabel 3. 2 Tabel Rentang Validitas

Interval Koefesien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : (Wibowo, 2012: 36)

Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dengan r-tabel untuk degree of freedom (df) = n-k, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah item. Pada program SPSS dapat dilihat pada kolom corrected item-total correlations dengan kriteria sebagai berikut : (1) Jika r hitung> r tabel , maka pernyataan tersebut dikatakan valid (2) Jika r hitung< r tabel , maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid (Sitompul, 2019: 327).

Rumus yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur validitas ialah 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. 1 Pearson Product Moment

Sumber : (Wibowo, 2012: 37)

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Menurut (Wibowo, 2012: 52) reliabilitas adalah istilahh yang dipakai untuk menunjukkan sejauhmana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Reliabilitas dapat diartikan juga sebagai suatu indeks yang menunujukkan sejauhmana alat pengukur dapat dipercaya atau

tidak.Uji ini dilakukan untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi alat ukur.

Uji reliabilitas juga merupakan alat ukur bagi suatu angket yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu angket dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Sitompul, 2019: 327). Uji reliabilitas secara umum menggunakan metode *Conbrach's Alpha*. Metode ini sangat populer dan biasanya digunakan pada skala uji yang berbentuk skala likert. Sebuah instrumen dapat dikatakan reliabel apabila r alpha positif dan r alpha > r tabel df = (α, n-2). Berikut adalah tabel kriteria indeks koefesien reliabilitas:

Tabel 3. 3 Indeks Koefesien Reliabilitas

Nilai Interval	Kriteria
< 0,20	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber: (Wibowo, 2012: 53)

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1. Uji Normalitas

Menurut (Wibowo, 2012: 61) uji normalitas dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu atau perbedaan yang ada yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai distribusi yang normal akan berbentuk lonceng

jika dibentuk dalam suatu kurva. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian signifikansi koefesien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas yaitu:

1. Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari populasi adalah normal
2. Jika probabilitas < 0,05 maka populasi tidak berdistribusi secara normal

Pengujian secara visual dapat juga dilakukan dengan metode gambar normal probability Plots dalam program SPSS 21 for windows. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal,maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.5.3.2. Uji Multikolinearitas

Menurut (Wibowo, 2012: 87) di dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolenearitas, maksudnya adalah tidak boleh ada korelasi hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Jika pada model persamaan tersebut terjadi gejala multikolinearitas berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi. untuk mendeteksi terhadap multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai

variance inflating factor (VIF) dari hasil analisis regresi. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi.

3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Wibowo, 2012: 93) suatu model dikatakan memiliki masalah heteroskedastisitas berarti terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Dapat pula diartikan bahwa dalam model terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi tersebut. gejala heteroskedastisitas diuji dengan metode gleyser dengan cara menyusun regresi antara lain absolut residual dengan variabel bebas. Suatu model dapat dikatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas jika nilai probabilitas atau signifikansi lebih dari 0.05 (Wibowo, 2012: 101).

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Sanusi, 2011: 125) analisis linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Dengan demekian regeresi linear berganda dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Rumus 3. 2 Regresi Linear Berganda

Keterangan:

Y = Variabel Terikat

X_1= Variabel bebas 1

X_2 = Variabel bebas 2

X_3 = Variabel bebas 3

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefesien regresi

e = Variabel penganggu

3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Wibowo, 2012: 135) analisis determinasi digunakan dalam hubungannya untuk mengethui jumlah atau presentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam mode regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Koefesien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi ng sebenarnya. Koefesien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau presentase keragaman Y (variabel terikat) yang diterangkan oleh X (variabel bebas). Rumus mencari koefesien determinasi (KD) secara umum adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{Sum\ of\ Squares\ Regression}{Sum\ of\ Squares\ Total}$$

Rumus 3. 3 Uji Korelasi Determinasi R^2

Sumber : (Wibowo, 2012: 136)

Berikut diberikan contoh penerapan koefesien determinasi dengan menggunakan dua variabel independen, maka rumusnya adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2\ (ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1 - \ (ryx_1ryx_2)^2}$$

Rumus 3. 4 Uji R^2 Dua Variabel

Keterangan :

R^2 = Koefesien Determinasi

ryx_1 = Korelasi Variabel X_1 dengan Y

ryx_2 = Korelasi Variabel X_2 dengan Y

rx_1x_2 = Korelasi Variabel X_1 dengan Variabel X_2

3.5.5. Uji Hipotesis

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis yaitu daerah dimana Ho ditolak. Dan sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistik berada dalam daerah dimana Ho diterima. Ada dua jenis kriteria ketepatan yang harus dilakukan dalam analisis regresi yaitu: Uji T dan Uji F.

3.5.5.1. Uji T

Menurut (Priyatno, 2011) uji-t digunakan untuk mengukur apakah dalam model regresi variabel bebas secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Kriteria penilaian uji-t adalah sebagai berikut:

a. Apabila t-hitung > t-tabel dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh pada variabel dependen.

b. Apabila t-hitung < t-tabel dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh pada variabel dependen

T-hitung dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{R\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-R^2}}$$

Rumus 3. 5 Uji t

Keterangan:

R = Koefesien Korelasi

R^2 = Koefesien Determinasi

$n =$ Banyaknya Sampel

3.5.5.2. Uji F

Menurut (Priyatno, 2011: 51) uji-F pada dasarya menunjukkan apakah variabel bebas secara bersmaan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Hipotesis ini ssebagai berikut:

Ho : Variabel X tidak berpengaruuh terhadap variabel Y

Ha : Variabel X berpengaruh terhadap variabel Y

Kriteria penilaian uji f ini adalah sebagai berikut:

a. Apabila F-hitung > F-tabel dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya semua variabel independen secara bersamaan merupakan penjelasan signifikan terhadap variabel dependen.
b. Apabila F-hitung < F-tabel dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya semua variabel independen tidak secara bersamaan merupakan penjelasan signifikan terhadap variabel dependen.

F-hitung dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

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

Rumus 3. 6 Uji f

Keterangan:

R = Koefesien Detreminasi

n = Jumlah data atau kasus

k = Jumlah variabel independen

3.6. Lokasi Dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang menjadi objek penelitian penulis adalah pada PT Djitoe Mesindo di Jl Brijend Katamso KM 18 Tanjung Uncang, Kota Batam.

3.6.2. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian ini dilakukan lebih kurang selama lima bulan mulai dari September 2019 sampai bulan Februari 2020 hingga berakhirnya tugas dalam penulisan skripsi ini. Jadwal penelitian dapat dilihat menggunakan tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 4 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Tahun, Bulan, dan Pertemuan													
	2019										2020			
	Sep	Okt				Nov		Des			Jan			Feb
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Pengajuan Judul														
Studi Pustaka														
Metodologi Penelitian														
Penyusunan Kuesioner														
Penyerahan Kuesioner														
Pengolahan Data														
Kesimpulan														
Penyelesaian Skripsi														

Sumber: Peneliti,2019