

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TIKI
JALUR NUGRAHA EKAKURIR**

SKRIPSI



**OLEH:
SRI HARYANTI LUBIS
150910454**

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

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TIKI
JALUR NUGRAHA EKAKURIR**

SKRIPSI

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



**OLEH:
SRI HARYANTI LUBIS
150910454**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Sri Haryanti Lubis
NPM : 150910454
Fakultas : Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

Batam,

A 6000 Rupiah Indonesian postage stamp is shown, featuring a green and yellow design with a Garuda emblem. The stamp is marked with a handwritten signature in blue ink. The text on the stamp includes "METERAI TEMPEL", "6000", and "ENAM RIBU RUPIAH".

Sri Haryanti Lubis
NPM. 150910454

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR**

SKRIPSI

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

**Oleh :
Sri Haryanti Lubis
150910454**

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

Batam, 23 July 2020



**Heryenzus, S.Kom., M.Si.
Pembimbing**



ABSTRAK

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki kewajiban untuk membangun perilaku kondusif karyawan. Selain itu, MSDM juga memiliki tugas untuk menciptakan kinerja terbaik bagi perusahaan dan karyawan. Kinerja karyawan bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja karyawan dikatakan penting karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja dan motivasi kerja. Oleh karena itu, dilakukan penelitian mengenai kinerja karyawan karyawan PT Jalur Nugraha Ekakurir yang dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan desain penelitian yang disusun pada rangka dengan menghasilkan gambaran yang sistematis mengenai informasi ilmiah yang bersumber dari subjek atau objek penelitian. Penelitian deskriptif ini akan memfokuskan mengenai penjelasan sistematis mengenai fakta yang telah didapat saat penelitian yang dilaksanakan. Setelah data diolah melalui metode analisis data, laporan skripsi ini telah menunjukkan dua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi disiplin kerja dan motivasi kerja, selain itu sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human Resource Management (HRM) has an obligation to build conducive behavior for employees. In addition, HRM also has a duty to create the best performance for companies and employees. Employee performance is not only the result of work achieved by a person in carrying out the tasks assigned to him but includes the process of how the work takes place to achieve work results. Employee performance is said to be important because it can be used to find out and assess the extent to which employees can carry out tasks and jobs that have been given by the company. One of the things that affects employee performance is work discipline and work motivation. Therefore, a study was conducted on the performance of employees of PT Lintas Nugraha Ekakurir employees who were influenced by work discipline and work motivation. This study uses research designs arranged in order to produce a systematic picture of scientific information sourced from the subject or object of research. This descriptive research will focus on the systematic explanation of the facts that have been obtained during the research carried out. After the data is processed through the method of data analysis, this thesis report has shown these two variables have a significant effect on employee performance, which means that employee performance is affected by work discipline and work motivation, while the rest is influenced by other variables not examined in this study.

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

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, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
4. Bapak Heryenzus S.Kom., M.Si. selaku Pembimbing Skripsi Program Studi Manajemen Ekonomi Universitas Putera Batam.
5. Tim Dosen Penguji dan Staff Universitas Putera Batam.
6. Orang tua dan keluarga besar peneliti yang selalu memberikan dukungan berupa doa, moral, dan motivasi kepada peneliti.
7. Bapak Armi selaku kepala cabang JNE batam dan all staff Human Capital PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Batam yang turut membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
8. Sahabat-sahabat yang telah membantu persiapan skripsi ini.
9. Semua teman-teman seperjuangan di Universitas Putera Batam angkatan 2015.

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

Batam, 20 Juli 2020



Sri Haryanti Lubis
150910454



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR RUMUS	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Batasan dan Rumusan Masalah.....	6
1.3.1. Batasan Masalah.....	6
1.3.2. Rumusan Masalah	6
1.4. Tujuan Penelitian.....	7
1.5. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Teori Dasar	9
2.1.1 Disiplin Kerja	9
2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja	9
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	10
2.1.1.3 Indikator-Indikator Disiplin Kerja.....	11
2.1.2 Motivasi.....	12
2.1.2.1 Pengertian Motivasi.....	12
2.1.2.2 Teori-Teori Motivasi	13

2.1.2.3	Indikator-Indikator Motivasi	17
2.1.3	Kinerja Karyawan.....	17
2.1.3.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	17
2.1.3.2	Tujuan Kinerja Karyawan	18
2.1.3.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	19
2.1.3.4	Indikator-Indikator Kinerja Karyawan.....	19
2.2	Penelitian Terdahulu.....	20
2.3	Kerangka Pemikiran.....	29
2.4	Hipotesis Penelitian.....	30
BAB III	METODE PENELITIAN	31
3.1	Desain Penelitian.....	31
3.2	Defenisi Operasional	31
3.3	Populasi dan Sampel	33
3.3.1	Populasi	33
3.3.2	Sampel.....	33
3.4	Teknik Pengumpulan Data	34
3.5	Teknik Analisis Data.....	35
3.5.1	Analisis Deskriptif.....	35
3.5.2	Uji Kualitas Data.....	35
3.5.2.1	Uji Validitas	35
3.5.2.2	Uji Reliabilitas.....	36
3.5.3	Uji Asumsi Klasik	36
3.5.3.1	Uji Normalitas	36
3.5.3.2	Uji Multikolonieritas	37
3.5.3.3	Uji Heteroskedastisitas	37
3.5.4	Uji Pengaruh.....	37
3.5.4.1	Uji Regresi Linear Berganda.....	37
3.5.4.2	Uji Parsial (Uji t).....	38
3.5.4.3	Uji Simultan (Uji F)	38
3.5.4.4	Uji Determinasi (R^2).....	39

3.6	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	39
3.6.1	Lokasi	39
3.6.2	Waktu Penelitian	39
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1	Hasil Penelitian.....	41
4.1.1	Profil Responden	41
4.1.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	41
4.1.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
4.1.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	43
4.1.2	Analisis Deskriptif.....	43
4.1.2.1	Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X_1).....	44
4.1.2.2	Deskriptif Variabel Motivasi (X_2)	46
4.1.2.3	Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan.....	49
4.1.3	Hasil Uji Kualitas Data.....	51
4.1.3.1	Hasil Uji Validitas	51
4.1.3.2	Hasil Uji Reliabilitas	54
4.1.4	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	55
4.1.4.1	Hasil Uji Normalitas.....	55
4.1.4.2	Hasil Uji Multikolonieritas.....	58
4.1.4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	59
4.1.5	Uji Pengaruh.....	60
4.1.5.1	Analisis Regresi Linear Berganda	60
4.1.5.2	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	61
4.1.6	Uji Hipotesis.....	62
4.1.6.1	Hasil Uji Parsial (t).....	62
4.1.6.2	Hasil Uji Simultan (F)	63
4.2	Pembahasan	64
4.2.1	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	64
4.2.2	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	65
4.2.3	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	65

BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	65
5.1	Kesimpulan.....	65
5.2	Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA.....		67

LAMPIRAN

Lampiran 1. Pendukung Penelitian

Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	24
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas Data Histogram	43
Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas Data P-Plot	43

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan ...	4
Tabel 1.2.	Tingkat Kemangkiran Karyawan	4
Tabel 3.1.	Operasional Variabel	27
Tabel 4.1.	Data Responden Berdasarkan Usia	35
Tabel 4.2.	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel 4.3.	Data Respoden Berdasarkan Pendidikan.....	37
Tabel 4.4.	Variabel Disiplin Kerja.....	38
Tabel 4.5.	Variabel Motivasi	39
Tabel 4.6.	Variabel Kinerja Karyawan	40
Tabel 4.7.	Hasil Uji Validitas	41
Tabel 4.8.	Hasil Uji Reliabilitas	42
Tabel 4.9.	Hasil Uji Kolgomorov-Smirnov	44
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolonieritas	45
Tabel 4.11	Hasil Uji Glejser Heteroskedastisitas	46
Tabel 4.12.	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	46
Tabel 4.13.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	47
Tabel 4.14.	Hasil Uji Parsial.....	49
Tabel 4.15.	Hasil Uji Simultan	50

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1.	Rumus Slovin	28
Rumus 3.2.	Regresi Linear Berganda	33



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Teknologi yang menjadi dominasi dalam infrastruktur dunia usaha, kini menjadi kawan para pebisnis. Bukan lagi tanah serta mesin manual, kini ekonomi berpaku pada ilmu pengetahuan. Aset yang sifatnya adalah aset mental intelektual kini lebih diutamakan dibanding aset-aset fisik seperti tanah, bangunan, dan gedung. Contoh aset mental intelektual ini adalah visi serta pengetahuan khusus, kredibilitas, hak paten, citra merk, citra perusahaan, relasi, persepsi pasar. Perkembangan globalisasi yang semakin hari semakin pesat, memaksa Sumber Daya Manufaktur (SDM) untuk meningkatkan kapabilitasnya terus menerus dengan cara terus belajar dan bekerja keras agar potensinya bisa berkembang.

Pembangunan perilaku kondusif serta menciptakan kinerja paling baik dari karyawan adalah tugas dari Manajemen Sumber Daya Manufaktur (MSDM). Hal kedua tidak hanya berlaku bagi karyawan saja, tetapi juga perusahaan. Hal ini karena kinerja terbaik dari karyawan akan mengantarkan perusahaan pada kinerja terbaiknya juga. Kinerja menurut Edison(2016:190), merupakan hasil sebuah proses yang berpatokan serta diukur pada periode suatu waktu tertentu. Proses yang dilewati untuk mencapai suatu hasil kerja juga bagian kinerja. Sehingga, kinerja bukan hanya capaian yang dimiliki atas tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab orang tersebut. Karena itu, kinerja menjadi penting, sebab kinerja dapat dipakai sebagai alat untuk melihat serta melakukan penilaian mengenai

sejauh mana karyawan bisa menjalankan pekerjaan serta tugas yang dibebankan oleh perusahaan.

Disiplin kerja adalah salah satu hal yang memiliki pengaruh pada kinerja. Hasibuan (2012:193), disiplin kerja adalah merupakan kesediaan serta kesadaran dari seseorang untuk mematuhi segala norma serta aturan yang berlaku. Agar bisa mewujudkan tujuannya maka perusahaan harus menegakkan disiplin kerja. Selain itu, jika disiplin kerja tak ada, maka pekerjaan-pekerjaan yang harus dikerjakan pada sebuah perusahaan memiliki potensi hasilnya tak akan maksimal serta tak memuaskan. Sebab, pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan berkurang dan rencana yang sebelumnya telah ditetapkan pun terhambat.

Peningkatan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Sejalan dengan studi yang Sinulingga (2016) lakukan, motivasi serta disiplin kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Pengertian motivasi dijelaskan oleh Fahmi (2017:190). Baginya, perilaku yang muncul dalam suatu usaha untuk memenuhi kebutuhan adalah pengertian dari motivasi. Karyawan akan makin terdorong untuk melaksanakan pekerjaannya dengan adanya motivasi, selain itu mereka juga akan mampu menciptakan kondisi kerja yang tak hanya bersemangat, namun juga nyaman. Jika hal demikian terjadi, maka kinerja pasti akan semakin baik.

Kinerja karyawan yang baik juga diperlukan pada industri jasa pengiriman. Hari ini, pengembangan jasa pengiriman semakin pesat. Hal ini menyebabkan semakin menjamurnya aneka perusahaan baru di bidang jasa

pengiriman. Salah satu perusahaan tersebut adalah PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE).

PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) adalah perusahaan logistik serta kurir ekspres. Pada 26 November 1990 JNE pertama kali didirikan. Pendirinya adalah Johari Zein dan H. Soeprapto Suparno. Meski punya nama resmi PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE), perusahaan ini dikenal lebih luas dengan nama JNE. Nama perusahaan ini berasal dari bahasa Sansekerta. Arti dari nama ini adalah “Jalur Nugraha Ekakurir”. Sebagai satu dari sekian perusahaan di bidang jasa pengiriman logistik dan barang, JNE bisa menyajikan hasil kerja optimal selaras dengan kebutuhan dan keinginan pelanggannya. Dengan demikian perusahaan ini akan mampu menghadapi persaingan dengan perusahaan lain.

Karena itulah, perusahaan ini harus memiliki karyawan dengan kualitas SDM yang tinggi, serta kinerja karyawan yang bagus. Produktivitas dan efektifitas perusahaan bisa naik jika kinerja karyawan juga meningkat. Untuk mewujudkan hal tersebut, maka perlu adanya kesadaran serta tanggungjawab dari karyawan. Kinerja karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir yang sangat maksimal sangatlah diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil pra survei terhadap 30 orang karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Kota Batam. Peneliti memperoleh data berikut ini:

Tabel 1.1.
Disiplin Kerja PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE)
Kota Batam

No	Dimensi	Aktual (%)	Standar (%)
1	Patuh pada aturan waktu kerja	56,6	100
2	Patuh pada aturan perusahaan	66,7	100
3	Patuh pada aturan berperilaku ketika	50	100

	pekerjaan		
4	Patuh pada norma perusahaan	70	100
Rata-Rata		60,8	100

Sumber: Hasil Observasi dengan 30 orang karyawan PT Tiki Jalur Nugraha

Ekakurir Kota Batam

Dari tabel tersebut bisa ditarik kesimpulan jika terdapat beberapa masalah, yaitu adanya karyawan yang tidak patuh pada peraturan waktu, tidak patuh terhadap aturan perusahaan, tidak patuh pada aturan pekerjaan, serta tidak patuh pada peraturan lainnya, nilainya masih di bawah kriteria dengan rata-rata nilai sejumlah 60,8%.

Berbagai hal tersebut lantas menimbulkan masalah pada pencapaian kinerja PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Kota Batam. Kurang optimalnya kinerja ini, diduga dikarenakan motivasi kerja yang belum optimal, serta disiplin kerja yang masih kurang. Rasa disiplin dalam bekerja harus merasuk pada diri setiap karyawan. Tetapi sebagai catatan, cara paksaan harus dihindari. Karyawan harus patuh tidak haya pada aturan perusahaan, namun pada aturan perilaku serta aturan-aturan lain. Sikap karyawan yang kurang rajin dalam menjalankan pekerjaannya, serta tak paham akan tugas-tugasnya meski sudah terpampang jelas tugas serta tanggung jawab tersebut adalah salah satu bukti bahwa motivasi kerja belumlah optimal. Hal ini berdampak pada semangat kerja karyawan yang rendah.

Wawancara pada para staff administrasi juga peneliti lakukan. Melalui wawancara ini ditemukan bahwa ada masalah soal disiplin kerja. Hal ini tampak dari karyawan yang memiliki frekuensi keterlambatan tinggi, tidak hadir, dan absensi karyawan.

Tabel 1.2.
Data Absensi Karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kota Batam
Tahun 2018-2019 Selama 6 Bulan

Bulan	Sakit	Ijin	Cuti	Tanpa Keterangan	Total
Oktober	8	5	4	5	22
November	10	7	5	4	26
Desember	11	7	6	4	28
Januari	7	7	5	4	23
Februari	10	5	6	5	26
Maret	12	9	7	6	34

Sumber: Data Diolah (2019)

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat jika presentase karyawan yang tidak hadir bekerja presentasenya tak stabil, bila dilihat dari absensi selama 6 bulan pada tahun 2018-2019 yang frekuensinya fluktuatif. Ketidakhadiran karyawan menjadi penanda yang penting. Sebab, jika karyawan tidak hadir, pasti ada pekerjaan yang terbengkalai. Meski pembinaan, teguran, hingga pemotongan gaji pada karyawan telat sudah dilakukan, namun belum menimbulkan efek jera. Motivasi kerja adalah hal penting untuk meningkatkan efektifitas kerja. Sebab, dengan adanya motivasi kerja yang maksimal, maka seseorang akan sepenuh hati dan berusaha keras menyelesaikan tanggungjawab yang ia miliki.

Dari latar belakang yang telah peneliti uraikan, peneliti memilih **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir “** sebagai judul bagi studi ini.

1.2 Identifikasi Masalah

Masalah-masalah pada studi ini bisa diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kurangnya disiplin kerja terlihat dari:
 - a. Karyawan tidak patuh pada peraturan waktu
 - b. Karyawan tidak patuh pada aturan perusahaan
 - c. Karyawan tidak patuh pada aturan pekerjaan serta tidak patuh peraturan lainnya, sehingga terbengkalainya kinerja karyawan
2. Kurangnya motivasi karyawan terlihat dari:
 - a. Terdapat karyawan yang telat masuk
 - b. Terdapat karyawan yang absen sehingga berdampak pada rendahnya semangat kerja karyawan.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Melalui latar belakang yang sudah peneliti jelaskan, maka peneliti melakukan pembatasan masalah. Tujuannya agar masalah yang diteliti tidak meluas sehingga peneliti bisa lebih terarah serta fokus pada tujuan yang diinginkan. Karena itu, peneliti melakukan pembatasan masalah penelitian sampai variabel motivasi kerja serta disiplin kerja pada kinerja karyawan di JNE Batam.

1.3.2 Rumusan Masalah

Melalui latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah pada studi ini adalah :

1. Apa Disiplin kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan di PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Batam?

2. Apa Motivasi kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan di PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Batam?
3. Apa Disiplin kerja serta Motivasi kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan di PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Batam?

1.4 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan:

1. Guna melihat pengaruh Disiplin kerja pada Kinerja karyawan di PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Batam.
2. Guna melihat pengaruh Motivasi kerja pada Kinerja karyawan pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Batam.
3. Guna melihat ada tidaknya pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja pada Kinerja karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Batam.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian memiliki manfaat berikut ini:

1. Bagi peneliti
Sebagai sarana penerapan ilmu yang didapat di jenjang perguruan tinggi .
Selain itu juga memberi tambahan tidak pengetahuan, namun juga studi kepustakaan utamanya terkait pengaruh disiplin serta motivasi kerja pada kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan
Menjadi saran yang bermanfaat guna dipakai sebagai pertimbangan dalam penyusunan kebijakan terkait peningkatan kinerja karyawan.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Penambah informasi serta dapat dipakai menjadi referensi bagi penelitian di masa depan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Fungsi nomor enam dari Manajemen Sumber Daya Manumur (MSDM) adalah kesiplinan. Fungsi ini menjadi fungsi operatif yang paling penting sebab jika disiplin karyawan bagus, maka prestasi kerja yang didapat juga akan semakin tinggi. Hasil kerja optimal akan sulit diraih perusahaan jika tak ada disiplin yang baik pada karyawan.

Menurut Hamali (2018:214), disiplin merupakan sebuah yang tumbuh pada diri karyawan. Kekuatan ini membuat karyawan bisa secara sukarela melakukan penyesuaian diri pada peraturan yang sudah diputuskan serta nilai pokok suatu perilaku dan pekerjaan. Disiplin seringkali diidentikkan dengan hukuman. Namun pemberian hukuman sebenarnya hanya salah satu persoalan disiplin. Hukuman hanya diberikan jika usaha lain yang sifatnya membangun gagal.

Menurut Hasibuan (2012:193), disiplin kerja adalah kerelaan serta kesadaran individu guna melakoni segala aturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Sutrisno (2016:86) memberi pendapat lain soal disiplin. Baginya, disiplin adalah sebuah kondisi sikap hormat pada tubuh karyawan pada ketetapan dan peraturan perusahaan. Jika karyawan mengabaikan atau melanggar

aturan tersebut, maka bisa dibayangkan karyawan tersebut memiliki disiplin yang buruk. Jika sebaliknya, maka disiplinnya baik.

Berdasarkan definisi tersebut bisa disimpulkan jika disiplin kerja adalah tingkah laku atau sikap yang menunjukkan kepatuhan serta kesetiaan baik individu atau sekelompok orang pada segala aturan yang dibuat organisasi, instansi, serta segala norma sosial yang diterima.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja akan menghadirkan patuhan dan rasa patuh karyawan. Hal ini butuh dimunculkan, namun ada aneka faktor yang memiliki pengaruh pada disiplin kerja. Hal ini salah satunya dijelaskan oleh Sutrisno (2016:89). Adapun berbagai faktor yang memiliki pengaruh pada disiplin kerja karyawan adalah:

1. **Besaran Kompensasi Yang Diberikan**

Para karyawan akan patuh pada seluruh peraturan yang diberlakukan, apabila segala jerih payah yang ia lakukan pada perusahaan ia rasa dibalas dengan setimpal.

2. **Keberadaan teladan pimpinan perusahaan**

Cara pimpinan perusahaan untuk menegakkan kedisiplinan perusahaannya akan diperhatikan oleh karyawan.

3. **Keberadaan aturan tertulis sebagai pedoman**

Jika tidak terdapat aturan tertulis yang menjadi pedoman, maka pembinaan disiplin kerja tak akan bisa dijalankan.

4. **Berani tidaknya pemimpin untuk bertindak**

Jika terdapat karyawan melanggar disiplin, maka keberanian pimpinan guna bertindak sesuai besarnya pelanggaran yang sudah karyawan tadi lakukan sangat diperlukan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Atasan langsung para karyawan tentu merupakan sosok yang tepat untuk menjalankan pengawasan.

6. Perhatian pemimpin pada para karyawan

Disiplin kerja yang baik akan mampu tercipta dari keberhasilan pemimpin memberi perhatian pada karyawannya.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan memberi dukungan penegakan disiplin

Berbagai kebiasaan yang menyokong berlakunya disiplin bisa diciptakan. Kebiasaan-kebiasaan tersebut diantaranya adalah izin jika hendak meninggalkan kerja, mengajak karyawan bergabung dalam pertemuan-pertemuan, melontarkan pujian, dan saling menghormati.

2.1.1.3 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Sutrisno (2016:94) berpendapat jika disiplin kerja terdiri dari empat indikator, yaitu

1. Patuh pada aturan waktu

Seperti jam istirahat, jam pulang, dan jam masuk.

2. Patuh pada aturan perusahaan

Misalnya kepatuhan dalam hal tingkah laku, sopan santun, serta cara berpakaian,

3. Patuh pada aturan perilaku di perusahaan

Seperti kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan, dan bertingkah laku.

4. Patuh pada aturan lain yang tidak boleh selama di dalam organisasi

Seperti norma-norma yang berlaku

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Pencapaian tujuan pastinya adalah keinginan seluruh organisasi. Peranan manumur yang tergabung di dalamnya pastinya amat diperlukan. Motivasi manumur yang tergabung dan melakukan kerja pada organisasi itu wajib dimengerti, supaya bisa diherakkan sehingga selaras kehendak organisasi. Motivasi inilah yang menjadi penentu atas sikap individu yang tergabung dalam organisasi untuk bekerja.

Asal kata motivasi (*motivation*) adalah bahasa Latin, yaitu “*movere*”. Kata ini berarti “bergerak”. Meskipun defininya secara harfiah ini bisa ditemukan pada banyak bahasan tentang motivasi, namun definisi memadai sendiri cenderung sulit untuk ditemukan. Menurut Nitisusastro (2013:77), motivasi merupakan suatu dorongan di dalam diri individu dan memaksanya untuk berbuat sesuatu. Dorongan ini dihasilkan oleh tekanan yang timbul diakibatkan dari suatu yang tidak terpenuhi.

Faktor pendukung individu guna mengerjakan suatu kegiatan tertentu atau bisa dikatakan faktor pendorong perilaku seseorang adalah pengertian motivasi menurut Sutrisno (2016:109). Sedangkan Fahmi (2017:190) berpendapat jika motivasi adalah kegiatan dari tingkah laku muncul dalam usaha seseorang untuk

memenuhi kebutuhan yang ia inginkan. Sementara itu, individu yang termotivasi adalah individu yang mengerjakan usaha-usaha mendasar untuk menyokong tujuan-tujuan produksi satuan kerja serta organisasi tempat seseorang dipekerjakan. Jika sampai individu tidak termotivasi, maka upaya minimum adalah hal yang ia berikan ketika bekerja.

Berdasarkan defenisi itu lantas bisa ditarik kesimpulan jika motivasi merupakan suatu kegiatan yang menghadirkan semangat dan dorongan kerja yang sifatnya internal maupun eksternal serta bertujuan untuk pencapaian tujuan kerja yang diinginkan karyawan.

2.1.2.2 Teori-Teori Motivasi

Bagaimana manumur serta bagaimana ia bisa mencapai suatu hal adalah hal yang dijelaskan oleh teori motivasi. Fahmi (2016:108), menyebutkan beberapa teori motivasi:

1. Teori Hierarki Kebutuhan

Abraham Maslow ialah tokoh yang pertama kali mengembangkan mengenai teori hierarki kebutuhan. Menurut teori yang dikembangkan Maslow ini, seluruh manumur memiliki kebutuha atau need, kemunculan kebutuhan ini sendiri amat tergantung pada kepentingan setiap individu. Maslow dalam Fahmi (2016:109), kemudian mengklasifikasi kebutuhan manumur menjadi lima tingkat kebutuhan, karena itulah "*the five hierarchy need*" menjadi sebutan teori ini. Lima kebutuhan itu akan dijelaskan di bawah ini :

a. Kebutuhan Fisiologis (*Psychological Needs*)

Merupakan kebutuhan yang wajib dipenuhi individu. Kebutuhan seksual serta istirahat, tempat tinggal, minum, makan adalah bagian dari kebutuhan ini.

b. Kebutuhan Kemanan (*Safety and Security Needs*)

Jika kebutuhan pertama terlampaui, maka berikutnya manumur akan berfokus pada kebutuhan ini. Mencakup adanya keamanan tempat tinggal, tunjangan pensiun gaji, tunjangan kesehatan, dan asuransi.

c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Cakupan kebutuhan ini diantaranya penerimaan kelompok tertentu, adanya rasa persahabatan, rasa memiliki, kasih sayang.

d. Kebutuhan Harga Diri (*Esteem Needs*)

Sesudah kebutuhan ke tiga terpenuhi berikutnya adalah kebutuhan harga diri. Cangkupan kebutuhan ini adalah faktor penerimaan diri dari luar dan dalam. Faktor luar misal pengakuan dan perhatian serta status. Juga faktor penghargaan diri yaitu harga diri, otonomi dan prestasi.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)

Kebutuhan tertinggi dalam teori maslow. Kebutuhan ini adalah keinginan individu menjelma sesuatu yang selaras ambisinya. Pemenuhan kebutuhan diri, pencapaian potensi, dan pertumbuhan tercakup dalam kebutuhan ini.

2. Teori Dua Faktor

Pada 1959 Frederick Herzberg bersama rekannya mencetuskan teori dua faktor. Teori ini menjelaskan bahwa karyawan-karyawan baru umumnya masih cenderung berfokus pada pemenuhan kebutuhan yang yang lebih

prioritas pada pekerjaan pertama mereka, utamanya keamanan. Herzberg pada Fahmi (2016:113), menyebutkan jika teori motivasi yang ia kemukakan lebih bertumpu pada:

a. Faktor Motivasi (*Motivation Factors*)

Faktor ini adalah faktor yang memberi pengaruh pada tingkat kepuasan bekerja dengan berdasar pada pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi. Kebutuhan tingkat tinggi ini misalnya peluang untuk bertumbuh, tanggung jawab, penghargaan, dan pencapaian.

b. Faktor Kesehatan (*Hygiene Factors*)

Faktor Kesehatan merupakan faktor kuat yang member seseorang dorongan untuk punya motivasi tinggi untuk membangun semangat dalam bekerja, seperti menyaksikan lingkungan kerja, kondisi kerja, serta sejenisnya.

3. Teori Kebutuhan Mc Clelland (*Mc Clelland's Theory of Needs*)

David McClelland dalam Hamali (2018:138), mengemukakan adanya tiga kebutuhan, yaitu :

a. Kebutuhan pencapaian (*Need for Achievement*),

Merupakan dorongan guna berusaha keras, mencapai standar-standar bahkan melebihi standar tersebut untuk berhasil. Setiap individu punya dorongan berhasi yang kuat, sehingga individu-individu ini punya rasa ingin untuk berbuat sesuatu secara lebih efisien daripada sebelumnya. Kebutuhan pencapaianlah yang menjadi dorongan. Prestasi tinggi yang

membedakan diri seseorang dengan individu yang lain sesuai dengan apa yang mereka inginkan guna melakukan banyak hal secara lebih efisien.

b. *Kebutuhan Kekuatan (Need for Power)*,

Kebutuhan ini adalah dorongan untuk mengendalikan individu lain, dengan cara menjadi seseorang memiliki pengaruh. Individu yang memiliki dorongan atas kebutuhan ini akan menjalankan sikap demi mencapai tujuan tersebut.

c. *Kebutuhan relasi (Need for Affiliation)*,

Setiap orang tentu butuh untuk berinteraksi secara sosial. Hal ini mempengaruhi motivasi individu dalam bekerja. Sebab, individu yang punya motif atas relasi antarpersonal yang ramah dan hangat akan memiliki semangat untuk bekerja, dan mereka akan bersikap untuk memperthankan atau bahkan mewujudkan relasi-relasi tersebut. Teori X dan Y McGregor

Douglas Mc Gregor (1906-1964) adalah sosok yang mencetuskan Teori X dan Y. McGreggor sejak 1954 menjabat sebagai professor di *Massachusetts Institute of Enterorise* pada bidang Manajemen. Melalui teori ini, ia memberi perhatian pada asepek peran penting yang digunakan oleh manumur ketika berorganisasi. Hal ini dilakukan dengan menaruh aspek-aspek penting. McGregor dalam Fahmi (2016:114), tipe manumur dapat dibedakan dalam dua kategori:

a. Manumur pada Teori X,

Manumur pada tipe ini motivasinya rendah. Sehingga ia menjadi sosok yang malas untuk memajukan kehidupannya sendiri.

b. Tipe manumur pada Teori Y

Motivasinya tinggi dan memperjuangkan hidupnya dengan keras.

2.1.2.3 Indikator-Indikator Motivasi

Menurut Nitisusastro (2013:46), motivasi terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Kebutuhan fisik (*Physical need*)
2. Kebutuhan keamanan (*Safety need*)
3. Kebutuhan relasi sosial (*Sosial need*)
4. Kebutuhan egoistik (*Esteem need*)
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-Actualization need*)

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinetika energi kerja adalah kepanjangan dari konsep kinerja. Konsep ini disebut *performance* pada bahasa Inggris. Hamali (2018:98) berpendapat jika kinerja merupakan keluaran atas berbagai indikator kerja atau fungsi yang terjadi pada suatu kurun tertentu.

Mangkunegara (2011:67) memiliki pendapat lain mengenai pengertian kinerja. Baginya, kinerja merupakan wujud kerja karyawan secara kuantitas serta kualitas yang mampu diraih saat mengerjakan tanggungjawab, kewajiban, dan tugas-tugasnya. Edison (2016:190) lantas punya pendapat lain. Baginya, kinerja

merupakan hasil sebuah proses yang memiliki acuan serta terjadi pada suatu kurun waktu tertentu. Kinerja bisa tercapai keberhasilannya asalkan ada kerjasama dari seluruh komponen dalam perusahaan. Namun meski demikian pengawasan masih perlu untuk dilakukan.

Dari berbagai definisi oleh beberapa ahli yang sudah dijelaskan, maka dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan sikap yang ditampilkan sebagai hasil yang didapat karyawan selaras dengan tugasnya yang ia jalankan pada kurun tertentu.

2.1.3.2 Tujuan Kinerja Karyawan

Hasil kerja fisik bukanlah satu-satunya hal yang diukur pada penilaian kinerja. Pelaksanaan keseluruhan pekerjaan pada berbagai juga menjadi objek yang diukur untuk melihat kinerja. Fahmi (2017:231), ada beberapa tujuan daripada kinerja karyawan yaitu:

1. Tercapainya peningkatan yang bisa diperoleh pada kinerja organisasi
2. Berlaku sebagai pendorong terjadinya perubahan pada budaya yang orientasinya adalah kinerja
3. Peningkatan komitmen dan motivasi karyawan.
4. Adanya kemungkinan bagi individu untuk mengembangkan kemampuan
5. Pengembangan relasi individu dengan pimpinan yang tidak hanya terbuka, namun juga konstruktif yang berkaitan dengan tugas yang dijalankan sepanjang tahun.
6. Menjadikan kinerja menjadi kerangka kerja bagi kesepakatan sasaran yang telah dijelaskan pada standar kerja serta target.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Hamali (2018:115) menjelaskan aneka faktor yang memberi pengaruh pada kinerja. Fator tersebut ialah faktor motivasi (*motivation*) serta faktor kemampuan (*ability*). Berikut penjelasannya:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan tercakup dalam kemampuan realitas (*knowledge + skill*) serta kemampuan potensi (IQ). Maksudnya, kinerja yang diinginkan akan mudah dicaoai seandainya karyawan punya IQ lebih dari rata-rata yaitu IQ 110 sampai 120, pendidikan memadai bagi posisinya, dan capak menjalankan tugas harian.

2. Faktor Motivasi

Yaitu motivasi dari sikap atau *attitude* individu dalam menyongsong kondisi kerja. Hal ini menjadi kondisi yang menjadi penggerak untuk secara terarah mencapai kinerja.

2.1.3.4 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Edison (2016:195), untuk mencapai dan menilai kinerja, dapat diukur dari beberapa indikator yaitu, sebagai berikut:

1. Target, adalah ukuran atas pemenuhan besaran dana yang dihasilkan, pekerjaan, serta jumlah barang.
2. Kualitas, loyalitas kerja dipertahankan degan kekuatan kualitas yang dihasilkan. Hal ini menyebabkan kualitas menjadi indictor penting.

3. Waktu penyelesaian, keselerasan waktu penyelesaian pekerjaan target.
4. Patuh asas, kesadaran guna mengerjakan tugas dan tanggungjawab sesuai asas yang berlaku.

2.2 Penelitian Terdahulu

Peneliti memakai penelitian terdahulu pada studi ini. Hal ini memiliki tujuan guna melihat penelitian sejenis yang sudah dilakukan untuk kemudian dijadikan pembandingan. Selain itu penelitian terdahulu member gambaran yang dapat menyokong penelitian sejenis yang dilakukan setelahnya. Penelitian-enelitian terdahulu yang dipakai pada penelitian ini adalah:

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat	1. Disiplin Kerja 2. Kinerja Karyawan	1. Disiplin kerja punya dampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan 2. Hasil determinasi R^2 didapatkan jika disiplin kerja berdampak pada kinerja pegawai di biro social dasar secretariat daerah jawa barat sejumlah 0,554 atau 55,4 %. kemudian sejumlah 44,6% mendapat dampak dari variabel yang tidak diteliti.

2	Komang Erna Andriani, I Gusti Ngurah Agung Dwi Ananda Reraspatika Suardi, I Dewa Ayu Heriyenti, Luh Putriasih (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik	1. Budaya Organisasi 2. Disiplin Kerja 3. Kinerja Pegawai	1. Budaya Organisasi memiliki dampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan 2. Disiplin kerja memiliki dampak signifikan serta positif pada kinerja karyawan 3. Budaya Organisasi serta disiplin kerja memiliki dampak signifikan serta positif pada kinerja karyawan 4. Hasil diperoleh budaya organisasi memiliki dampak signifikan serta positif pada kinerja karyawan. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.
---	--	---	--	---

3	S Mia Lasmaya (2016)	Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem Informasi SDM 2. Kompetensi 3. Disiplin Kerja 4. Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem Informasi SDM memiliki dampak signifikan serta positif pada Kinerja pegawai 2. Kompetensi mempunyai dampak signifikan serta positif pada kinerja pegawai 3. Disiplin kerja mempunyai dampak signifikan serta positif pada Kinerja pegawai 4. Sistem Informasi SDM, Kompetensi serta Disiplin kerja mempunyai dampak signifikan serta positif pada Kinerja pegawai 5. Hasil determinasi R^2 didapatkan jika Sistem Informasi SDM, Kompetensi serta disiplin kerja mempunyai dampak pada kinerja pegawai sejumlah 82,5 %. Sementara sisanya sejumlah 17,5 % mendapat dampak oleh variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini.
---	----------------------	--	--	---

4	Arief Budi Santoso (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panin Bank Cabang Pondok Indah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin Kerja 2. Motivasi 3. Budaya Organisasi 4. Kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin Kerja mempunyai dampak signifikan serta positif pada kinerja karyawan 2. Motivasi mempunyai dampak signifikan serta positif pada kinerja karyawan 3. Budaya Organisasi mempunyai dampak memiliki dampak signifikan serta positif pada kinerja karyawan 4. Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja, mempunyai dampak signifikan serta positif pada kinerja karyawan
5	Mutia Arda (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerja 2. Disiplin kerja 3. Kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1). Kepuasan kerja memiliki dampak pada kinerja karyawan pada bank rakyat Indonesia cabang putri hijau medan 2). Disiplin kerja mempunyai dampak pada kinerja karyawan pada bank rakyat Indonesia

				<p>cabang putri hijau medan</p> <p>3). Disiplin dan Kepuasan Kerja mempunyai dampak pada kinerja karyawan pada bank rakyat Indonesia cabang putri hijau medan</p> <p>4). Hasil determinasi R^2 diperoleh Disiplin dan Kepuasan Kerja memiliki dampak pada kinerja karyawan pada bank rakyat Indonesia cabang putri hijau medan sejumlah 0,162 atau 16,2%. Sisanya 0,838 atau 83,8% memiliki dampak dari variabel yang tidak diteliti.</p>
--	--	--	--	--

6	Dessy Rosiana, Ahmad Alim Bachri, Maya Sari Dewi (2016)	Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi, Locus Of Control dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Perusahaan Daerah Pengelola Air Limbah (PD PAL) Kota Banjarmasin	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karakteristik Budaya Organisasi 2. Locus Of Control 3. Disiplin Kerja 4. Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karakteristik Budaya Organisasi memiliki dampak signifikan serta positif pada Kinerja Karyawan Studi Pada Perusahaan Daerah Pengelola Air Limbah (PD PAL) Kota Banjarmasin 2. <i>Locus Of Control</i> memiliki dampak signifikan serta positif pada Kinerja Karyawan Studi Pada Perusahaan Daerah Pengelola Air Limbah (PD PAL) Kota Banjarmasin 3. Disiplin Kerja memiliki dampak signifikan serta positif pada Kinerja Karyawan Studi Pada Perusahaan Daerah Pengelola Air Limbah (PD PAL) Kota Banjarmasin 4. Karakteristik Budaya Organisasi, Locus Of Control dan Disiplin Kerja memiliki dampak signifikan serta positif pada kinerja karyawan Studi Pada Perusahaan Daerah Pengelola Air Limbah (PD PAL) Kota Banjarmasin
---	---	---	---	--

7	Nur Syahida, Nanik Suryani (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin Kerja 2. Lingkungan Kerja Fisik 3. Motivasi Kerja 4. Kinerja Perangkat Desa 	<p>1). Disiplin Kerja memiliki dampak signifikan serta positif pada Kinerja Perangkat Desa</p> <p>2). Lingkungan Kerja Fisik memiliki dampak signifikan serta positif pada Kinerja Perangkat Desa</p> <p>3). Motivasi Kerja memiliki dampak signifikan serta positif pada Kinerja Perangkat Desa</p> <p>4). Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Motivasi Kerja memiliki dampak signifikan serta positif pada Kinerja Perangkat Desa</p> <p>5). Hasil determinasi R^2 diperoleh Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja memiliki dampak pada kinerja Perangkat Desa sejumlah 32,49%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain peneliti ini.</p>
8	Endah Susetyo Indriyati (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islami	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya Kepemimpinan 2. Motivasi Kerja 3. Disiplin Kerja 4. Kinerja Karyawan 	<p>1). Gaya Kepemimpinan memiliki dampak signifikan serta positif pada Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islami</p> <p>2). Motivasi Kerja memiliki dampak</p>

				<p>signifikan serta positif pada Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islami</p> <p>3). Disiplin Kerja memiliki dampak signifikan serta positif pada Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islami</p> <p>4). Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja memiliki dampak signifikan serta positif pada Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islami</p>
9	I Made Krisna Suryantika, I Made Artha Wibawa (2020)	Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Memiliki pengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Jimbaran Bay Seafood Café Kedonganan	<p>1). Kompensasi</p> <p>2). Disiplin Kerja</p> <p>3). Motivasi Kerja</p> <p>4). Produktivitas Karyawan</p>	<p>1). Kompensasi memiliki dampak signifikan serta positif pada Produktivitas Karyawan Jimbaran Bay Seafood Café Kedonganan</p> <p>2). Disiplin Kerja memiliki dampak signifikan serta positif pada Produktivitas Jimbaran Bay Seafood Café Kedonganan</p> <p>3). Motivasi Kerja memiliki dampak signifikan serta positif pada Produktivitas</p>

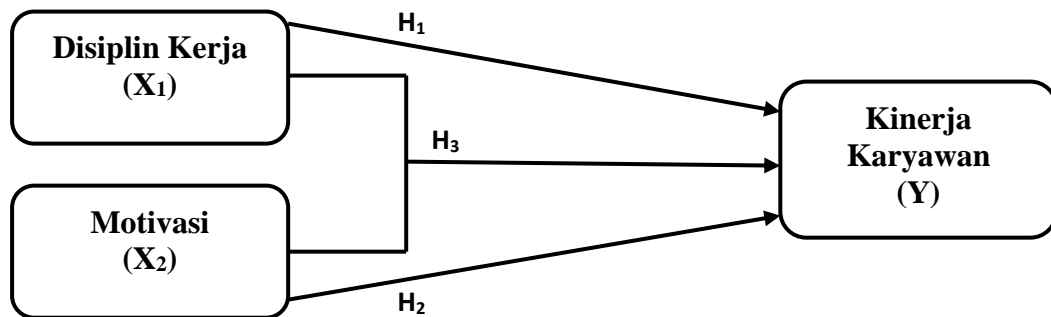
				<p>Jimbaran Bay Seafood Café Kedonganan</p> <p>4). Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja memiliki dampak signifikan serta positif pada Produktivitas Jimbaran Bay Seafood Café Kedonganan</p> <p>5). Hasil determinasi R^2 diperoleh Kompensasi, Disiplin kerja, dan Motivasi kerja memiliki dampak pada Produktivitas Jimbaran Bay Seafood Café Kedonganan sejumlah 70,7%. Sisanya sejumlah 29,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti peneliti.</p>
10	Heryenzus, Restu Laia (2018)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Indonesia Cabang Batam	<p>1). Kompensasi</p> <p>2). Motivasi Kerja</p>	<p>1). Kompensasi memiliki dampak signifikan serta positif pada Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Indonesia Cabang Batam</p> <p>2). Motivasi Kerja memiliki dampak signifikan serta positif pada Kinerja</p>

				<p>Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Indonesia Cabang Batam</p> <p>3). Kompensasi, Dan Motivasi Kerja memiliki dampak signifikan serta positif pada Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Indonesia Cabang Batam.</p>
--	--	--	--	---

Sumber: Data diolah (2019)

2.3 Kerangka Pemikiran

Pencapaian tujuan pastinya menjadi keinginan seluruh perusahaan. Guna mencapai tujuan yang diharapkan, suatu perusahaan pasti wajib dikelola dengan baik. Manumur adalah faktor penggerak utama guna meraih tujuan yang diharapkan pada suatu perusahaan. Tanpa Sumber Daya Manumur yang bekerja dengan baik, sasaran yang sudah disepakati pasti sulit diraih. Dengan disiplin kerja yang bagus juga motivasi yang menyokong kinerja karyawan, kinerja karyawan akan mungkin meningkat. Hal ini secara skematis bisa digambarkan dalam paradigma di bawah ini:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2016:64) menjelaskan pengertian hipotesis. Baginya, hipotesis merupakan jawaban temporer atas rumusan masalah yang dibuat dalam penelitian. Rumusan masalah sebelumnya dinyatakan menjadi pertanyaan-pertanyaan. Hipotesis belum dibuktikan dan masih bersandar pada teori, karena itu sifatnya temporer.

H₁ : Diduga Disiplin kerja memberi signifikansi pengaruh pada kinerja karyawan di PT Jalur Nugraha Ekakurir

H₂ : Motivasi kerja diduga memberi signifikansi pengaruh pada Kinerja karyawan di PT Jalur Nugraha Ekakurir

H₃ : Disiplin dan Motivasi kerja diduga memberi signifikansi pengaruh pada Kinerja karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Metode yang dipakai pada penelitian ini merupakan kuantitatif. Sugiyono (2016:8) menjelaskan metode kuantitatif pada penelitian merupakan metode penelitian yang berdiri atas filsafat positivisme. Penelitian ini dipakai guna mengamati gejala yang terjadi di populasi maupun sampel yang sudah ditetapkan. Studi ini memakai instrumen penelitian sebagai sarana pengumpul data, kuantitatif/statistik adalah sifat analisis datanya, serta bermaksud melakukan pengujian hipotesis yang sudah ditetapkan.

3.2 Defenisi Operasional

Sugiyono (2016:38) berpendapat variabel penelitian memiliki definisi sebagai sebuah nilai, sifat maupun atribut individu, objek maupun kegiatan yang memiliki suatu variasi yang dipilih peneliti guna diteliti lantas disimpulkan. Penelitian ini memakai variabel independen serta dependen, yang akan dijelaskan seperti di bawah ini:

1. Variabel Bebas atau Variabel Independen (X)

Sugiyono (2016:39) menjelaskan jika Variabel bebas ialah variabel yang memberi pengaruh atau munculnya perubahan pada variabel dependen atau terikat disebabkan oleh variabel ini. Disiplin Kerja yang menjadi X_1 serta Motivasi Kerja yang menjadi X_2 adalah variabel bebas pada studi peneliti.

2. Variabel Dependen/Variabel Terikat (Y)

Sugiyono (2016:39) menjelaskan jika Variabel Dependen disebut juga Variabel Terikat merupakan variabel yang mendapat pengaruh sebab keberadaan variabel bebas. Kinerja karyawan adalah variabel dependen pada studi ini (Y)

Tabel 3.1.
Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator Variabel	Skala Ukur
1	Disiplin Kerja (X ₁)	Disiplin kerja merupakan kesediaan serta kesadaran individu untuk mematuhi segala aturan yang dikeluarkan perusahaan serta norma sosial yang berlaku.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Patuh pada aturan waktu 2. Patuh pada peraturan perusahaan 3. Patuh pada aturan perilaku dalam perusahaan 4. Patuh padaperaturan lain selama di dalam perusahaan Sutrisno (2016:94)	L I K E R T
2	Motivasi kerja (X ₂)	Suatu aktivitas yang menghadirkan semangat atau dorongan yang sifatnya intenal juga eksternal serta punya tujuan supaya kebutuhan kerja yang diharapkan tercapai.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan kemanan 3. Kebutuhan relasi sosial 4. Kebutuhan egoistik 5. Kebutuhan aktualisasi diri Nitisusastro (2013:46)	L I K E R T
3	Kinerja karyawan (Y)	Perilaku yang diperlihatkan sebagai hasil yang didapat karyawan selaras dengan peran yang ia jalankan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Target 2. Kualitas 3. Waktu penyelesaian 4. Patuh asas Edison, <i>dkk</i> (2016:195)	L I K E R

		dalam perusahaan tersebut.		T
--	--	----------------------------	--	---

Sumber: Data Diolah (2019)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2016:80) menjelaskan jika populasi merupakan daerah generalisasi berasal dari subjek juga objek serta yang punya sifat tertentu serta kualitas untuk dipilih untuk diamati lantas disimpulkan oleh peneliti. Karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir Kota Batam sejumlah 155 orang adalah populasi penelitian ini.

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2016:81) menuturkan jika sampel merupakan komponen dari sifat serta jumlah dari populasi tersebut. Populasi yang besar menyebabkan peneliti kesulitan mengambil keseluruhan populasi untuk ia teliti. Hal ini pengaruhi waktu, tenaga, dan dana yang terbatas. Sampel karena itu adalah jawabannya. Peneliti memakai teknik *random sampling* guna menarik sampel untuk studi ini. Secara sederhana, teknik ini adalah penarikan sampel secara acak. Rumus slovin dipakai untuk menentukan jumlah pengambilan sampel dengan tingkat error 5%. Ukuran sampel yaitu:

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

Rumus 3.1. Rumus Slovin

Keterangan :

n = Besaran Sampel

N = Besaran Populasi

e = Nilai Kritis

Maka diperoleh sampel sebagai berikut:

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

$$n = \frac{150}{1 + 150 (0.05)^2}$$

$$n = 109$$

Sampel yang diperlukan pada studi ini karena itu sejumlah 109. Jumlah responden yang menjadi sampel adalah 109 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Beberapa metode untuk pengumpulann data adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Peneliti secara langsung mengamati unit-unit punya relasi dengan objek yang diteliti dalam melakukan observasi. Peneliti juga membuat pencatatan-pencatatan mengenai kegiatan karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Kota Batam.

2. Kuesioner

Peneliti memberikan pertanyaan- pertanyaan yang disajikan dalam daftar, lantas membagikan kuesioner ke responden yang sudah ditetapkan yaitu 109 karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Kota Batam.

3. Dokumentasi

Peneliti melakukan pembacaan, pengamatan, serta pengolahan berbagai laporan yang mendukung studi.

4. Instrumen Penelitian

Kualitas dari instrumen penelitian akan berkaitan dengan validitas serta reliabilitas instrumen pada penelitian kuantitatif. Selain itu, kualitas pengumpulan data juga akan berkaitan dengan ketepatan langkah yang dipakai guna menghimpun data. Sebab itulah, dari instrumen yang melalui uji validitas dan reliabilitas, data yang dihasilkan belum tentu valid serta reliabel jika instrumennya tak dipakai dengan tepat ketika data dikumpulkan. Responden, pedoman observasi, pedoman wawancara, dan tes adalah instrumen yang dipakai dalam penelitian kuantitatif.

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Analisis Deskriptif

Sugiyono (2016:147) memberi penjelasan mengenai statistik deskriptif sebagai sebuah statistik yang dipakai guna melakukan analisis data. Caranya yaitu dengan melakukan deskripsi atas data telah dihimpun secara apa adanya, tanpa punya tujuan untuk menarik kesimpulan. Kesimpulan ini diberlakukan secara general. Analisis ini punya tujuan untuk menjabarkan data sesuai grup data yang saling berkaitan. Pengelompokan data yang sumbernya dari variabel data guna member jawaban atas hipotesis deskriptif yang selaras dengan masalah penelitian adalah cara bagaimana penelitian ini dilakukan.

3.5.2 Uji Kualitas Data

3.5.2.1 Uji Validitas

Kurniawan (2014:89) menerangkan jika uji validitas adalah sebuah ukuran guna melihat seberapa andal serta akurat suatu alat ukur. Kevalidan data

diukur dengan uji validitas. Jika pertanyaan dalam kuesioner bisa mengungkapkan sebuah hal yang diukur dengan melalui uji signifikan, maka data tersebut dapat dibidang valid. Jika r_{hitung} nilainya lebih besar dari r_{tabel} maka indikator akan disebut valid. Namun jika hal sebaliknya yang terjadi, maka yaitu r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} , indikator disebut tidak valid. Program SPSS dipakai pada penelitian ini. Hal ini dilakukan dengan kriteria berikut ini:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tidak valid.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Kurniawan (2014:102) menyebutkan uji reliabilitas sebagai uji yang dipakai guna melihat kestabilan serta konsistensi sebuah alat ukur, andal atau tidak. Peneliti memakai SPSS versi 24 dalam penelitian ini. Jika nilai *cronbach alpha* > 0.6 , maka alat ukur disebut reliabel.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1 Uji Normalitas

Kurniawan (2014:156) menjelaskan uji normalitas sebagai sebuah sarana guna mengetahui normal tidaknya distribusi nilai residual. Jika memusat ditengah, maka distribusinya normal. Maksud uji ini guna melihat mewakili tidaknya sampel akan distribusi dari suatu populasi. Jika distribusinya normal, maka sampel mewakili populasi. Uji normalitas dapat dijalankan memakai *histogram regression residual* yang sudah distandarisasi. Nilai Kolmogorov Smirnov juga dapat dipakai, jika nilainya $> 0,05$, maka terdistribusi normal.

3.5.3.2 Uji Multikolonieritas

Kurniawan (2014:157) berpendapat, uji multikolonieritas memiliki tujuan guna mengetahui ada tidaknya relasi antar variabel independen. Guna melakukan pengujian multikolonieritas, nilai suatu toleransi (*tolerance value*) serta nilai *variance inflation factor (VIF)* perlu dibandingkan. Nilai yang menjadi toleransi yaitu nilai toleransi > 0.01 serta $VIF < 10$.

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Kurniawan (2014:156) berpendapat bahwa uji heteroskedastisitas berfungsi guna mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varians variabel pada model berbeda. heteroskedastisitas pada model regresi punya konsekuensi berupa infisiensi atas penaksiran yang didapatkan, entah itu pada sampel kecil ataupun sampel besar. Untuk melihatnya ialah meneliti *plot* dari sebaran residual (*ZRESID) serta variabel yang diprediksi (*ZPRED). Jika sebarannya membentuk pola tertentu, bisa dibilang jika bahwa model bebas dari asumsi heteroskedastisitas.

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Kurniawan (2014:194) menyebutkan jika analisis regresi berganda pendekatan yang dipakai guna melakukan definisi relasi matematis variabel-variabel bebas (X_1 dan X_2) dengan variabel terikat (Y). Berikut persamaan untuk menyatakan model regresi:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Rumus 3.1. Regresi Linear Berganda

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b_1 : Koefisien Disiplin Kerja

b_2 : Koefisien Motivasi Kerja

x_1 : Disiplin Kerja

x_2 : Motivasi Kerja

3.5.4.2 Uji Parsial (Uji t)

Pengaruh variabel *independent* positif atau signifikan pada variabel *dependent* (Y) secara parsial diuji dengan Uji t. Program SPSS 24 dipakai untuk membantu melakukan Uji t. Pedoman pengambilan keputusan dengan tingkat signifikansi 5% sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan kurang dari 0,05, H_0 diterima sementara H_a ditolak.
Artinya terdapat pengaruh pada variabel yang dilakukan pengujian
2. Jika nilai signifikan lebih dari 0,05, maka sebaliknya H_0 ditolak sementara H_a diterima. Artinya, tidak ada pengaruh pada variabel-variabel yang diuji.

3.5.4.3 Uji Simultan (Uji F)

Pengaruh simultan antara variabel bebas pada variabel terikat dengan asumsi variabel lain dianggap konstan diuji dengan uji simultan (Uji F). Batas toleransi kesalahannya (*standart error*) adalah 5% ($\alpha = 0.05$).

Kriteria pengujian :

1. $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ dan nilai Sign. $< 0.05 = H_0$ ditolak.
2. $F_{Hitung} < F_{Tabel}$ dan nilai Sign. $> 0.05 = H_0$ diterima.

3.5.4.4 Uji Determinasi (R^2)

Seberapa jauh kemampuan model ketika untuk menjelaskan variasi variabel independen adalah fungsi koefisien determinasi. Jika nilainya kecil, berarti variabel bebas punya kemampuan terbatas guna menerangkan variabel terikat. Kurniawan, (2014:185) menjelaskan nilai koefisien determinasi berada pada kisaran nol dengan satu. Jika nilainya mendekati satu, maka variabel-variabel bebas bisa memberi informasi yang diperlukan guna melakukan prediksi seluruh variabel terikat.

3.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.6.1 Lokasi

Penelitian ini digelar pada karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir Kota Batam. Lokasinya di Komplek. Ruko Plamo Garden Blok E no.6-11, Batam centre Batam.

3.6.2 Waktu Penelitian

Mulai Oktober 2018 hingga Maret 2019 penelitian ini digelar. Tabel berikut ini akan menjelaskan jadwal serta waktu pada penelitian ini:

Tabel 3.2.
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Pertemuan											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Identifikasi Masalah												
2	Studi Pustaka												
3	Metodologi Penelitian												
4	Pengambilan data												
5	Penyusunan Laporan												
6	Kesimpulan												

Sumber: Data diolah (2019)

