

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SANSYU  
PRECISION BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Sampe Marbun  
13061093**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
2017**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SANSYU  
PRECISION BATAM**

**SKRIPSI**

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



**Oleh  
Sampe Marbun  
130610093**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
2017**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, dan/ atau magister), baik di Universitas Putera Batam maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis secara jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Batam, 11 Februari 2017

Yang membuat pernyataan,

Sampe Marbun  
130610093

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT SANSYU PRECISION BATAM**

**Oleh  
Sampe Marbun  
130610093**

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

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

**Batam, 11 Februari 2017**

**Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.SI.  
Pembimbing**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir/skripsi yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Sansyu Precision Batam. Penulis menyadari bahwa tugas akhir/ skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari juga bahwa tugas akhir/skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom, M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Tiurniari Purba, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Putera Batam.
3. Bapak Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Ibu Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.SI. selaku pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.

6. Ibu Jelita Saragih selaku GA Supervisor PT Sansyu Precision Batam yang telah memberi izin untuk meneliti di PT Sansyu Precision Batam.
7. Seluruh karyawan PT Sansyu Precision Batam yang telah membantu dalam pengisian kuesioner yang dibutuhkan penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Kedua orangtua saya (S. Marbun & S. Sinaga) yang telah memberikan doa, dukungan, dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Kakakku Menanti Marbun, dan kedua adikku Lida Marbun & Ajun Marbun.
10. Seluruh teman dari Program Studi Manajemen Konsentrasi Perbankan yang telah memberi semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah membalas kebaikan dan selalu mencurahkan berkat serta karuniaNya, Amin.

Batam, 11 Februari 2017

Penulis,

Sampe Marbun

130610093

## ABSTRAK

Sumber daya manusia berperan sangat penting dalam organisasi, yaitu melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan. PT Sansyu Precision Batam mengalami beberapa permasalahan tentang disiplin kerja dan motivasi yang memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Sansyu Precision Batam, bagaimanakah pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Sansyu Precision Batam, dan bagaimanakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Sansyu Precision Batam. Hipotesis pada penelitian ini adalah disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sansyu Precision Batam, motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sansyu Precision Batam, dan disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sansyu Precision Batam. Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 155 orang dengan sampel sebanyak 112 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian adalah regresi linear berganda. Berdasarkan hasil perhitungan, dapat diketahui bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $H_1$  diterima), motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $H_2$  diterima), serta disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $H_3$  diterima).

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

## ABSTRACT

*Human resources are critical to the organization, which is conducting activities to achieve goals. PT Sansyu Precision Batam experienced some problems about work discipline and motivation that have an impact on employee performance. The problem of this research is how the influence of work discipline partially on the performance of employees of PT Sansyu Precision Batam, how the influence of motivation partially on the performance of employees of PT Sansyu Precision Batam, and how the influence of work discipline and motivation simultaneously on the performance of employees of PT Sansyu Precision Batam. The hypothesis in this study is the work discipline partially significant effect on the performance of employees of PT Sansyu Precision Batam, motivation partially significant effect on the performance of employees of PT Sansyu Precision Batam, and work discipline and motivation simultaneously significant effect on the performance of employees of PT Sansyu Precision Batam. This research is a quantitative causality by collecting data through questionnaires. Total population in this study were as many as 155 people with a sample of 112 respondents. The method of analysis used in the study is multiple linear regression. Based on this research, it can be seen that the work discipline is partially significant effect on the performance of employees (H1 accepted), the motivation is partially significant effect on employee performance (H2 accepted), and work discipline and motivation simultaneously significant effect on employee performance (H3 accepted).*

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



# DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERNYATAAN .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
ABSTRAK .....	v
ABSTRACT .....	vi
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR RUMUS .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	5
1.3 Pembatasan Masalah .....	6
1.4 Perumusan Masalah .....	6
1.5 Tujuan Penelitian .....	7
1.6 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Teori Dasar .....	9
2.1.1 Disiplin Kerja .....	9
2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	9
2.1.1.2 Indikator Disiplin Kerja .....	10
2.1.2 Motivasi Kerja .....	10
2.1.2.1 Pengertian Motivasi .....	10
2.1.2.2 Indikator Motivasi .....	11
2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	12
2.1.2.4 Proses Timbulnya Motivasi .....	15
2.1.3 Kinerja .....	16
2.1.3.1 Pengertian Kinerja .....	16
2.1.3.2 Indikator Kinerja .....	17
2.2 Penelitian Terdahulu .....	21
2.3 Kerangka Pemikiran .....	23
2.3.1 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan .....	23
2.3.2 Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan .....	23
2.3.3 Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan .....	24
2.4 Hipotesis .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Desain Penelitian .....	26
3.2 Operasional Variabel .....	26

3.3 Populasi dan Sampel .....	27
3.3.1 Populasi .....	27
3.3.2 Sampel .....	28
3.3.2.1 Teknik Pengambilan Sampel .....	29
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	30
3.4.1 Sumber Data .....	30
3.4.2 Pengumpulan Data .....	30
3.5 Metode Analisis Data .....	32
3.5.1 Analisis Deskriptif .....	33
3.5.2 Uji Kualitas Data .....	33
3.5.2.1 Uji Validitas Data .....	33
3.5.2.2 Uji Reliabilitas .....	36
3.5.3 Uji Asumsi Klasik .....	38
3.5.3.1 Uji Normalitas .....	38
3.5.3.2 Uji Multikolinearitas .....	39
3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas .....	39
3.5.4 Uji Pengaruh .....	40
3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda .....	40
3.5.4.2 Koefisien Determinasi .....	41
3.5.5 Rancangan Uji Hipotesis .....	42
3.5.5.1 Uji T (Parsial) .....	42
3.5.5.2 Uji F (Simultan) .....	43
3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian .....	44
3.6.1 Lokasi Penelitian .....	44
3.6.2 Jadwal Penelitian .....	45

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian .....	46
4.1.1 Profil Responden .....	46
4.1.1.1 Data Responden Berdasarkan Usia .....	47
4.1.1.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
4.1.1.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	49
4.1.2 Analisis Deskriptif .....	50
4.1.2.1 Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X1) .....	51
4.1.2.2 Deskriptif Variabel Motivasi (X2) .....	56
4.1.2.3 Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	63
4.1.3 Uji Kualitas Data .....	67
4.1.3.1 Hasil Uji Validitas Data .....	68
4.1.3.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	70
4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	70
4.1.4.1 Hasil Uji Normalitas .....	72
4.1.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas .....	74
4.1.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	75
4.1.5 Uji Pengaruh .....	76
4.1.5.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	77
4.1.5.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	78

4.1.5.3 Hasil Uji Hipotesis .....	79
4.1.5.3.1 Hasil Uji T (Parsial) .....	80
4.1.5.3.2 Hasil Uji F (Simultan) .....	81
4.2 Pembahasan .....	81
4.2.1 Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sansyu Precision Batam .....	82
4.2.2 Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sansyu Precision Batam .....	82
4.2.3 Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sansyu Precision Batam .....	83
 <b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Simpulan .....	85
5.2 Saran .....	86

Daftar Pustaka  
Daftar Riwayat Hidup  
Surat Keterangan Penelitian  
Lampiran

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Absensi Karyawan .....	4
Tabel 1.2 Kinerja Karyawan .....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	21
Tabel 3.1 Operasional Variabel .....	26
Tabel 3.2 Data Karyawan pada Bulan September 2016 .....	27
Tabel 3.3 Validitas .....	34
Tabel 3.4 Indeks Koefisien Reliabilitas .....	38
Tabel 3.5 Jadwal Penelitian .....	45
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia .....	47
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	49
Tabel 4.4 Kriteria Analisis Deskripsi .....	51
Tabel 4.5 Saya melaksanakan tugas dan menaati aturan yang ada dalam perusahaan ini (X1.1) .....	51
Tabel 4.6 Pimpinan selalu memberikan teladan kedisiplinan pada karyawan (X1.2) .....	52
Tabel 4.7 Karyawan yang selalu datang tepat waktu diberi balas jasa yang seimbang berupa tunjangan kehadiran (X1.3) .....	52
Tabel 4.8 Setiap karyawan mendapat perlakuan yang adil, baik karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap (X1.4) .....	53
Tabel 4.9 Setiap karyawan yang datang terlambat diberikan sanksi (pemotongan gaji) (X1.5) .....	53
Tabel 4.10 Pimpinan menegur karyawan yang tidak disiplin (X1.6) .....	54
Tabel 4.11 Terjalin sikap saling menghormati antara pimpinan dan karyawan (X1.7) .....	54
Tabel 4.12 Disiplin Kerja .....	55
Tabel 4.13 Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan pangan dan sandang (X2.1) .....	56
Tabel 4.14 Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan kesehatan, pendidikan dan rekreasi keluarga (X2.2) .....	56
Tabel 4.15 Perusahaan menyediakan peralatan keselamatan kerja bagi karyawan (terutama bagian yang rawan kecelakaan) (X2.3) .....	57
Tabel 4.16 Saya merasa aman dengan karier dan masa depan saya di perusahaan ini (X2.4) .....	57
Tabel 4.17 Hubungan saya dengan rekan kerja terjalin baik (X2.5) .....	58
Tabel 4.18 Saya merasa bagian dari perusahaan ini karena saya sadar bahwa disamping menjadi wadah saya untuk bersosialisasi, perusahaan ini juga merupakan tempat menggantungkan hidup (X2.6) .....	58
Tabel 4.19 Penghargaan yang saya terima sesuai dengan prestasi yang saya berikan (X2.7) .....	59

Tabel 4.20 Pemimpin atau perusahaan memberikan kepercayaan kepada saya untuk mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi yang saya miliki (X2.8) .....	60
Tabel 4.21 Saya memperoleh kesempatan yang luas untuk mencapai jabatan sesuai dengan potensi yang saya miliki (X2.9) .....	60
Tabel 4.22 Perusahaan memberikan kebijakan yang mendukung bagi karyawan untuk bekerja secara optimal (X2.10) .....	61
Tabel 4.23 Motivasi .....	62
Tabel 4.24 Saya memberikan output yang optimal dan berkualitas (Y.1) .....	63
Tabel 4.25 Saya bekerja sesuai standar perusahaan (Y.2) .....	63
Tabel 4.26 Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas dan kuantitas output yang saya kerjakan (Y.3) .....	64
Tabel 4.27 Perusahaan menyediakan alat atau sarana yang mendukung kelancaran kerja karyawan (Y.4) .....	64
Tabel 4.28 Saya mampu mencapai target yang ditentukan perusahaan (Y.5) .....	65
Tabel 4.29 Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan yang memiliki kinerja bagus (Y.6) .....	65
Tabel 4.30 Perusahaan memberi kesempatan untuk promosi jabatan kepada setiap karyawan yang memiliki kinerja bagus (Y.7) .....	66
Tabel 4.31 Kinerja Karyawan .....	67
Tabel 4.32 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1) .....	68
Tabel 4.33 Hasil Uji Validitas Motivasi (X2) .....	69
Tabel 4.34 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	70
Tabel 4.35 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1) .....	71
Tabel 4.36 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X2) .....	71
Tabel 4.37 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	71
Tabel 4.38 Uji Normalitas Kolmogorov – Smirnov .....	74
Tabel 4.39 Hasil Uji Multikolinearitas .....	75
Tabel 4.40 Koefisien Regresi .....	77
Tabel 4.41 Tabel R dan R <i>Square</i> .....	78
Tabel 4.42 Hasil Uji T .....	80
Tabel 4.43 Hasil Uji F .....	81

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi .....	14
Gambar 2.2 Indikator Kinerja .....	18
Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran .....	25
Gambar 4.1 Responden Berdasarkan Usia .....	47
Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Gambar 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	50
Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas pada Histogram .....	73
Gambar 4.5 Hasil Uji Normalitas pada P-P Plot.....	73
Gambar 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas pada <i>Scatterplot</i> .....	76

## DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Rumus Slovin .....	28
Rumus 3.2 Rumus Korelasi <i>Product Moment</i> .....	35
Rumus 3.3 Rumus Azwar .....	36
Rumus 3.4 Rumus Cronbach Alpha .....	37
Rumus 3.5 Rumus Linear Berganda .....	41
Rumus 3.6 Rumus $R^2$ .....	42
Rumus 3.7 Rumus T Hitung .....	43
Rumus 3.8 Rumus F Hitung .....	43

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran I Kuesioner

Lampiran II Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Kuesioner

Lampiran III Profil Responden

Lampiran IV Analisis Deskriptif Variabel

Lampiran V Data Hasil Uji Penelitian SPSS

Lampiran VI Tabel F, Tabel r, Tabel t



# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia berperan sangat penting dalam organisasi, yaitu melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan. Manusia berperan sebagai perencana dan pelaku tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi. Terdapat dua alasan dalam hal ini. *Pertama*, sumber daya manusia memengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi – sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. *Kedua*, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi. Bahwa sumber daya manusia harus didefinisikan bukan dengan apa yang sumber daya manusia lakukan, tetapi apa yang sumber daya hasilkan. Jadi, tujuan tidak tercapai hanya dengan alat-alat teknologi perusahaan (organisasi) yang canggih, tetapi harus didukung oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan membutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap

kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi yang melanggarnya. Perusahaan sangat membutuhkan ketaatan dari karyawan-karyawannya terhadap peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang ditetapkan perusahaan. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sulit dicapai apabila tidak ada disiplin kerja.

Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan mereka memiliki disiplin kerja yang baik, berarti akan tercapai pula keuntungan bagi perusahaan maupun karyawan sendiri. Oleh karena itu diperlukan kesadaran karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan harus mampu mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku untuk pimpinan dan karyawan.

Disiplin menunjukkan kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada peraturan dan ketetapan perusahaan, maka karyawan memiliki disiplin yang baik. Kedisiplinan dapat dilakukan dengan latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh signifikan.

Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan juga akan melakukan tindakan yang menyenangkan atau yang menguntungkan dan memberi harapan hasil yang baik di masa mendatang. Tindakan yang menyenangkan atau sesuai

dengan hatinya akan membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan efektif, efisien, dan produktif.

Kondisi yang menyenangkan itu harus diciptakan dalam pekerjaan oleh perusahaan. Perusahaan harus mampu mendorong karyawan melakukan pekerjaannya agar tujuan perusahaan dapat dicapai sesuai dengan ketentuan perusahaan. Untuk mewujudkan hal ini, maka semua karyawan harus dipelihara dan dirawat dengan baik agar mereka tetap memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi menjadi suatu kekuatan, tenaga atau daya, atau suatu keadaan yang kompleks dan kesiapsediaan dalam diri individu untuk bergerak kearah tujuan tertentu. Motivasi dapat ditingkatkan dengan memberi kesempatan kepada karyawan untuk promosi jabatan, menjalin interaksi yang dinamis dan persahabatan antarsesama, dan memberikan fasilitas kesehatan kepada karyawan.

Disiplin kerja dan motivasi yang baik menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja karyawan mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Prawirosentono (1999) dalam Sinambela (2012:5), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja karyawan dapat dilihat dari output yang dihasilkan. Apabila target output sesuai dengan realisasi, maka kinerja karyawan tersebut dinilai baik.

PT Sansyu Precision Batam adalah satu-satunya perusahaan manufaktur di Batam yang memproduksi *cartridge ink*. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu

menciptakan produk yang berkualitas tinggi. Untuk itu, karyawan harus memiliki disiplin kerja dan motivasi yang tinggi.

PT Sansyu Precision Batam juga mengalami beberapa permasalahan tentang disiplin kerja, ditunjukkan oleh tabel di bawah ini.

**Tabel 1.1 Absensi Karyawan**

No.	Bulan	Karyawan yang terlambat	Karyawan yang absen
1	Juli	11 orang	33 orang
2	Agustus	7 orang	37 orang
3	September	9 orang	29 orang

Sumber: PT Sansyu Precision Batam, 2016

Pada bulan Juli ada 11 orang karyawan yang terlambat dan 33 orang yang absen, pada bulan Agustus ada 7 orang karyawan yang terlambat dan 37 orang karyawan yang absen, dan pada bulan September ada 9 orang karyawan yang terlambat dan 29 orang karyawan yang absen. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak karyawan PT Sansyu Precision Batam yang tidak disiplin. Karyawan tidak disiplin karena transportasi umum ke lokasi perusahaan kurang memadai.

Masalah- masalah motivasi yang dihadapi PT Sansyu Precision Batam adalah masih minimnya kesempatan untuk promosi jabatan bagi karyawan, dan kesempatan untuk menjadi karyawan permanen masih sangat kecil. Ini menyebabkan karyawan PT Sansyu Precision Batam kurang termotivasi dalam mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.

**Tabel 1.2 Kinerja Karyawan**

No.	Bulan	Target	Realisasi
1	Juli	16.559.808 pcs	12.289.200 pcs
2	Agustus	17.939.792 pcs	11.776.128 pcs
3	September	17.249.800 pcs	13.345.200 pcs

Sumber: PT Sansyu Precision Batam, 2016

Perusahaan memiliki target sebanyak 16.559.808 pcs pada bulan Juli, sebanyak 17.939.792 pcs pada bulan Agustus, dan sebanyak 17.249.800 pcs pada bulan September. Tetapi target tersebut tidak tercapai karena ada karyawan yang terlambat dan absen, serta kurangnya motivasi karyawan.

Berdasarkan masalah-masalah di atas, diketahui bahwa disiplin kerja dilihat dari absensi karyawan, dan motivasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada bulan Juli, dengan karyawan yang terlambat sebanyak 11 orang dan karyawan yang absen sebanyak 33 orang, output berkurang 4.270.608 pcs atau sekitar 25,79 %. Pada bulan Agustus, dengan karyawan yang terlambat sebanyak 7 orang dan karyawan yang absen sebanyak 37 orang, output berkurang 6.163.664 pcs atau sekitar 34,36 %. Pada bulan September, dengan karyawan yang terlambat sebanyak 9 orang dan karyawan yang absen sebanyak 29 orang, output berkurang 3.904.600 atau sekitar 22,64 %. Hal ini disebabkan oleh ketidakdisiplinan karyawan dan kurangnya motivasi karyawan sehingga karyawan kurang bertanggungjawab untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SANSYU PRECISION BATAM”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

1. Transportasi umum yang digunakan karyawan PT Sansyu Precision Batam kurang memadai.
2. Kesempatan untuk promosi jabatan bagi karyawan masih minim.

3. Kesempatan untuk menjadi karyawan permanen masih sangat kecil.
4. Karyawan PT Sansyu Precision Batam belum mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Agar permasalahan dalam penelitian ini tidak terlalu luas, maka masalah penelitian ini dibatasi oleh dua (2) variabel independen (X), yaitu disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) dengan variabel dependen (Y), yaitu kinerja karyawan.

### **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Sansyu Precision Batam?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Sansyu Precision Batam?
3. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Sansyu Precision Batam?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Sansyu Precision Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Sansyu Precision Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Sansyu Precision Batam.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### 1. Aspek Teoritis

#### a. Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat akademis dalam rangka menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi Universitas Putera Batam.

#### b. Bagi Universitas

Sebagai referensi untuk peneliti lain dan menambah referensi bagi Universitas Putera Batam tentang penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.

## 2. Aspek Praktis

### a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi kepada pihak perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, serta memperbaiki disiplin kerja dan meningkatkan motivasi karyawan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori Dasar**

##### **2.1.1 Disiplin Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Karena disiplin karyawan berbanding lurus dengan kinerja. Semakin baik disiplin kerja, maka kinerja semakin baik pula. Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan yang berlaku dalam organisasi (Handoko, 2001) dalam Sinambela (2012:238).

Menurut Rivai (2004) dalam Laili, dkk (2015:148) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hasibuan (2007) dalam Suparno dan Sudarwati (2014:16) mendefinisikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

### **2.1.1.2 Indikator Disiplin Kerja**

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya adalah (1) tujuan dan kemampuan, (2) teladan pemimpin, (3) balas jasa/ gaji dan kesejahteraan, (4) keadilan, (5) waskat (pengawasan melekat), (6) sanksi hukuman, (7) ketegasan, dan (8) hubungan kemanusiaan (Hasibuan,1997) dalam Sinambela (2012:239).

### **2.1.2 Motivasi**

#### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi**

Menurut Hasibuan (2001) dalam Sunyoto (2012:191), motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, dimana setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Motivasi menurut Handoko (2008) dalam Suci dan Ismiyati (2015:709) adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Sedangkan Robbins (2003) dalam Wibowo (2013:378) menyatakan motivasi merupakan proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi mempunyai

dimensi usaha terus menerus. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Sementara itu, Greenberg dan Baron (2003) dalam Wibowo (2013:379) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energy di belakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedang perilaku menjaga atau menjaga berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan.

Dari pendapat-pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

### **2.1.2.2 Indikator Motivasi**

Motivasi menurut Terry (1997) dalam Sanusi (2012:68) adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan. Jadi seseorang itu bertindak karena ada rangsangan yang bisa menjadi merupakan upaya pemenuhan kebutuhan. Jika demikian kita hubungkan dengan teori hierarki kebutuhan dari Maslow yang menyatakan bahwa dalam setiap manusia itu terdapat lima tingkat kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis

(*physiological needs*), kebutuhan keamanan dan rasa aman (*safety and security needs*), kebutuhan sosial (*social needs*), kebutuhan harga diri (*esteem needs*), dan kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*). Jadi, kelima kebutuhan inilah yang merangsang seseorang untuk melakukan tindakan tertentu. Jika demikian, kelima kebutuhan ini tidak lain merupakan indikator dari motivasi.

- a. Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan dasar (*basic needs*) untuk mempertahankan hidup, seperti kebutuhan makan dan minum, tempat tinggal, bebas dari sakit, dan lain-lain.
- b. Kebutuhan keamanan dan rasa aman adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman dan terjaminnya keselamatan, yang meliputi keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c. Kebutuhan sosial meliputi kebutuhan akan kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
- d. Kebutuhan harga diri meliputi kebutuhan akan harga diri dan penghargaan dari orang lain, seperti pengakuan akan prestasi, harga diri, dan perhatian.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri meliputi tercapainya potensi diri dan pemenuhan diri.

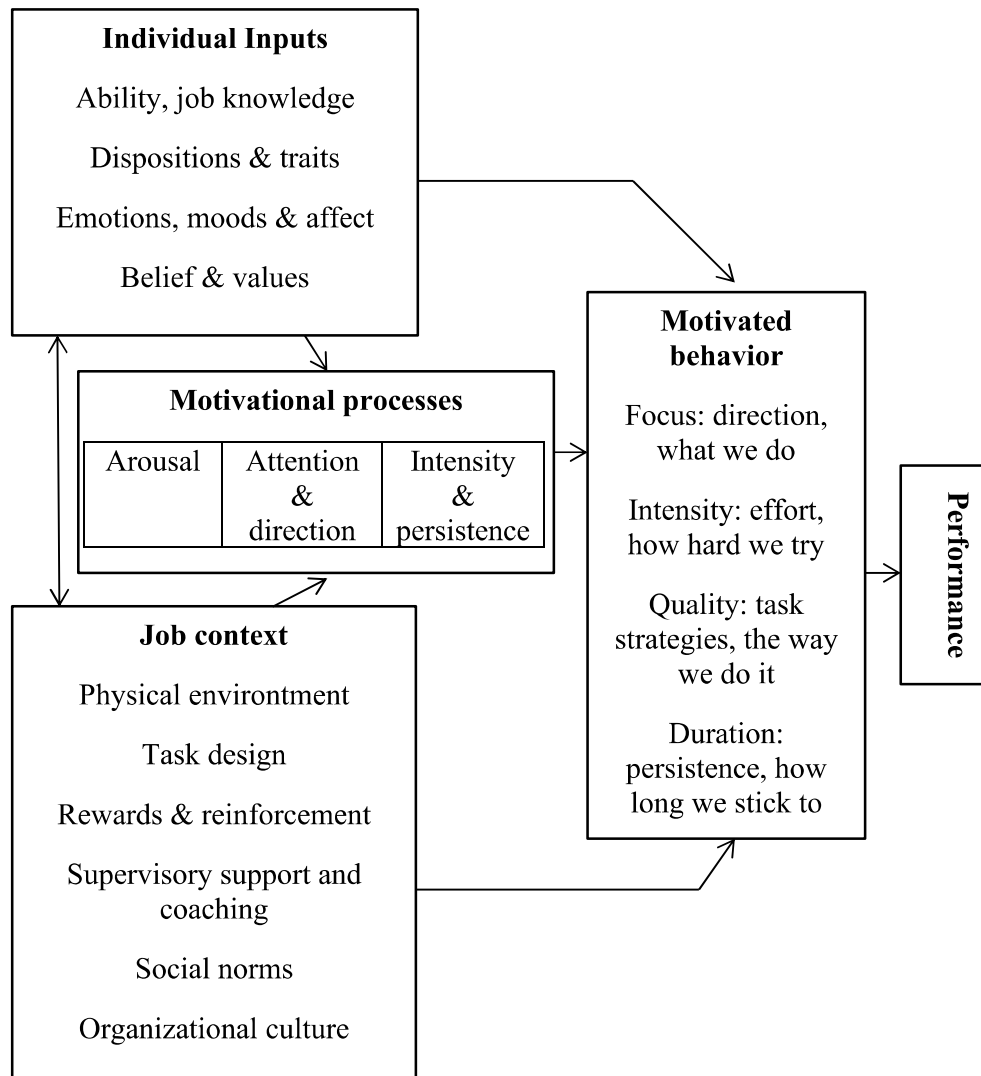
### **2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi seseorang melakukan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya karena mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Agar kebutuhan hidupnya terpenuhi dengan baik, maka seseorang akan bekerja lebih giat. Motivasi ini akan meningkatkan kinerja seseorang dalam perusahaannya dan

target perusahaan pun akan tercapai. Berarti peningkatan motivasi yang dimiliki karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Hal tersebut dapat dijelaskan dari model hubungan antara motivasi dan kinerja (lihat gambar 2.1) (Kreitner dan Knicki, 2001) dalam Wibowo (2013:389).

Masukan individual dan konteks merupakan dua faktor kunci yang mempengaruhi motivasi. Pekerja mempunyai kemampuan, pengetahuan kerja, disposisi dan sifat, emosi, suasana hati, keyakinan, dan nilai-nilai pada pekerjaan. Konteks pekerjaan mencakup lingkungan fisik, penyelesaian fisik, pendekatan organisasi pada rekognisi dan penghargaan, kecukupan dukungan pengawasan dan *coaching*, serta budaya organisasi.



Sumber: Wibowo (2013:390)

**Gambar 2.1 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Kedua faktor tersebut saling mempengaruhi, termasuk pula pada proses motivasi, membangkitkan, mengarahkan, dan meneruskan. Pekerja akan lebih termotivasi apabila mereka percaya bahwa kinerja mereka akan dikenal dan dihargai. Perilaku termotivasi secara langsung dipengaruhi oleh kemampuan dan pengetahuan/ keterampilan kerja individu, motivasi, dan kombinasi yang memungkinkan dan membatasi faktor konteks pekerjaan.

Sebagai contoh, akan sulit meneruskan proyek bilamana kita bekerja dengan bahan baku atau peralatan rusak. Sebaliknya, perilaku termotivasi mungkin ditingkatkan apabila manajer memberi pekerja cukup sumber daya untuk melakukan pekerjaan dan memberikan *coaching* secara efektif. Kinerja pada gilirannya dipengaruhi oleh perilaku termotivasi.

Dari pembahasan diatas dapat diperoleh empat kesimpulan:

1. Motivasi adalah berbeda dengan perilaku.
2. Perilaku dipengaruhi lebih banyak daripada motivasi.
3. Perilaku adalah berbeda daripada kinerja.
4. Motivasi adalah penting, tetapi bukan kontributor cukup pada pencapaian kinerja.

Kesimpulan ini menunjukkan bahwa masalah kinerja tergantung pada kombinasi masukan individu, faktor konteks pekerjaan, motivasi, dan perilaku termotivasi yang tepat. Menggambarkan perbedaan antara motivasi dengan kinerja mempunyai keuntungan. Manajer lebih dapat mengidentifikasi dan mengoreksi masalah kinerja apabila mereka mengenal bahwa kinerja yang buruk tidak semata-mata karena tidak cukupnya motivasi. Kepedulian akan hal ini dapat memperkuat hubungan interpersonal yang lebih tepat di tempat pekerjaan.

#### **2.1.2.4 Proses Timbulnya Motivasi**

Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan. Proses motivasi terdiri beberapa tahapan proses (Gitosudarmo, 1997) dalam Sunyoto (2012:192) sebagai berikut:

- a. Apabila dalam diri manusia itu timbul suatu kebutuhan tertentu dan kebutuhan tersebut belum terpenuhi maka akan menyebabkan lahirnya dorongan untuk berusaha melakukan kegiatan.
- b. Apabila kebutuhan belum terpenuhi maka seseorang kemudian akan mencari jalan bagaimana caranya untuk memenuhi keinginannya.
- c. Untuk mencapai tujuan prestasi yang diharapkan maka seseorang harus didukung oleh kemampuan, keterampilan, maupun pengalaman dalam memenuhi segala kebutuhannya.
- d. Melakukan evaluasi prestasi secara formal tentang keberhasilan dalam mencapai tujuan yang dilakukan secara bertahap.
- e. Seseorang akan bekerja lebih baik apabila mereka merasa bahwa apa yang mereka lakukan dihargai dan diberikan suatu imbalan atau ganjaran.
- f. Dari gaji atau imbalan yang diterima kemudian seseorang tersebut dapat mempertimbangkan seberapa besar kebutuhan yang bisa terpenuhi dari gaji atau imbalan yang mereka terima.

### **2.1.3 Kinerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja**

Sinambela (2012:136), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.



Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Rivai dan Basri (2005) dalam Sinambela (2012:6) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Mangkunegara (2009) dalam Suci dan Ismiyati (2015:707) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

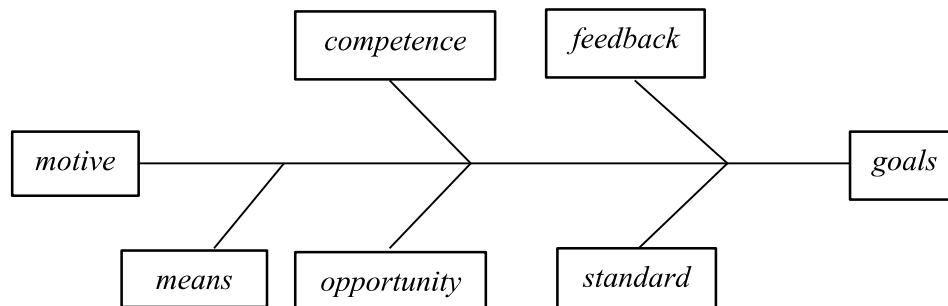
### **2.1.3.2 Indikator Kinerja**

Indikator kinerja atau performance indicators kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (performance measures), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan kinerja yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian.

Sementara itu, indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan ke depan) daripada retrospektif (melihat ke belakang). Hal ini menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang perlu diobservasi.

Terdapat tujuh indikator kinerja. Dua diantaranya mempunyai peran sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak

dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motivasi untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja.



Sumber : Wibowo, 2013:102.

**Gambar 2.2 Indikator Kinerja**

Namun, kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik. Kaitan diantara indikator tersebut digambarkan oleh Hersey, Blanchard, dan Johnson dengan penjelasan sebagai berikut.

### 1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga merupakan sebuah keinginan.

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

## 2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

## 3. Umpan balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan “*real goals*” atau tujuan yang sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga.

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

## 4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan

spesifik tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

#### 5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

#### 6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan, dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

#### 7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena supervisor

tidak percaya terhadap kualitas dan kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

Berdasarkan penjelasan diatas, bahwa terdapat tujuh indikator kinerja yaitu:

(1) tujuan, (2) standar, (3) umpan balik, (4) alat atau sarana, (5) kompetensi, (6) motif, dan (7) peluang.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Judul	Variabel yang diteliti	Hasil
1	“Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII, Terminal BBM Bitung” Peneliti : Sondole,dkk (2015) ISSN : 2303-11	X1 : Disiplin kerja, X2 : Motivasi, X3 : Pengawasan, dan Y : Kinerja karyawan	a. Disiplin kerja, motivasi, dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. b. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. c. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. d. Pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2	“Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado” Peneliti : Katiandagho, dkk (2014) ISSN : 2303-1174	X1 : Disiplin kerja, X2 : Kepemimpinan, X3 : Motivasi, dan Y : Kinerja pegawai	a. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. b. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. c. Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. d. Disiplin kerja, kepemimpinan, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3.	“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan	X1: Disiplin kerja X2: Motivasi	a. Disiplin kerja (X1), motivasi (X2), dan pengembangan

**Lanjutan Tabel 2.1 .....**

	Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan” Peneliti : Harlie (2012) ISSN: 1693-5241	X3: Pengembangan karier Y: Kinerja pegawai	karier (X3) berpengaruh nyata secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y). b. Variabel disiplin kerja merupakan variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). c. Secara bersama variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja (X1), motivasi (X2), dan pengembangan karier (X3) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).
4.	“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga” Peneliti : Suci & Ismiyati (2015) ISSN : ISSN 2252-6544	X1: Disiplin kerja X2: Motivasi kerja X3: Tata ruang kantor Y: Kinerja pegawai	a. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diterima. b. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diterima. c. Ada pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai diterima.
5.	“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lestari Sentratama Sidoarjo” Peneliti : Laili, dkk (2015) ISSN : 2407-8239	X1: Disiplin kerja X2: Motivasi X3: Kompensasi Y: Kinerja karyawan	a. Disiplin kerja, motivasi dan kompensasi secara sendiri-sendiri atau parsial mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. b. Motivasi mempunyai pengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Peneliti, 2016

## **2.3 Kerangka Pemikiran**

### **2.3.1 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Berbagai teori menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan di antara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Dalam hal ini jika ditelaah lebih lanjut variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, dalam arti semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Oleh karena itu, setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya agar tercipta lingkungan yang kondusif sehingga akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sondole, dkk (2015:657) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII, Terminal BBM Bitung.

Penelitian yang dilakukan oleh Katiandagho, dkk (2014:1600) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.

Berdasarkan hal ini, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.2 Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh Laili, dkk (2014:1600) menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Duta Lestari Sentratama Sidoarjo.

Penelitian yang dilakukan oleh Suci & Ismiyati (2015:716) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Purbalingga Kabupaten purbalingga.

Berdasarkan hal ini, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H2: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.3 Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan**

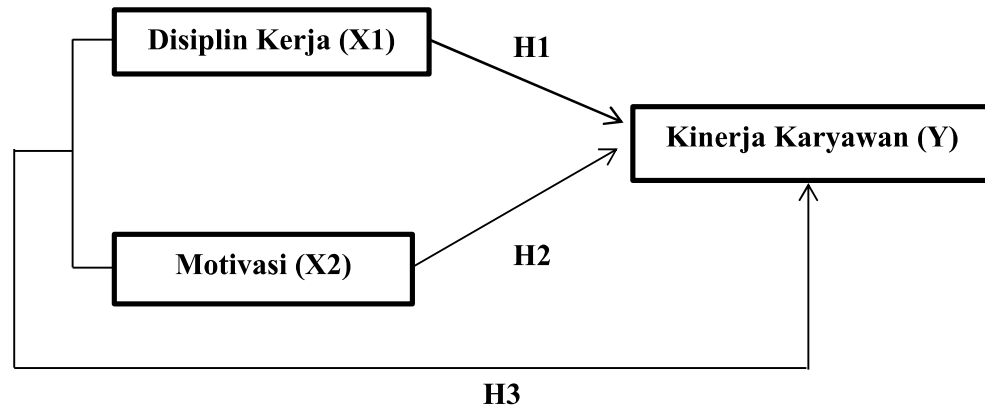
Penelitian yang dilakukan oleh Harlie (2012:866) bahwa secara bersama variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja (X1), motivasi (X2), dan pengembangan karier (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.

Berdasarkan hal ini, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H3: Disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.



Dari penjelasan diatas maka kerangka pemikiran pada penelitian ini, digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Peneliti, 2016

**Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran**

## 2.4 Hipotesis

H1: Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sansyu Precision Batam.

H2: Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sansyu Precision Batam.

H3: Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sansyu Precision Batam.

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Desain Penelitian

Metode yang digunakan oleh penulis yaitu metode analisis deskriptif dan metode verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai dua variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain (Sugiyono,2006:11). Sedangkan penelitian verifikatif adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk menguji teori dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yakni status populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

### 3.2 Operasional Variabel

**Tabel 3.1 Operasional Variabel**

Variabel	Pengertian	Indikator
Disiplin kerja (X1)	Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, Sastrohardiwiryo (2002) dalam Katiandagho,dkk (2014:1594).	1. Tujuan dan kemampuan, 2. Teladan pemimpin, 3. Balas jasa/ gaji dan kesejahteraan, 4. Keadilan, 5. Waskat (pengawasan melekat), 6. Sanksi hukuman, dan 7. Hubungan kemanusiaan

**Lanjutan 3.1 .....**

Motivasi (X2)	Motivasi adalah kondisi psikologis dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk bertindak sehingga terjadi perubahan tingkah laku yang disadari untuk mencapai tujuan, Badrudin (2014) dalam Sondole, dkk (2015:652).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan fisiologis</li> <li>2. Kebutuhan keamanan dan rasa aman</li> <li>3. Kebutuhan sosial</li> <li>4. Kebutuhan harga diri</li> <li>5. Kebutuhan aktualisasi diri</li> </ol>
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang <i>strategic planning</i> , Mahsum (2009) dalam Sembiring (2012:81).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan</li> <li>2. Standar</li> <li>3. Umpan balik</li> <li>4. Alat atau sarana</li> <li>5. Kompetensi</li> <li>6. Motif</li> <li>7. Peluang</li> </ol>

Sumber: Peneliti,2016

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut Sanusi (2011:87), populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang digunakan untuk membuat kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sansyu Precision Batam yang berjumlah 155 orang.

**Tabel 3.2 Data Karyawan pada bulan September 2016**

No.	Departemen	Jumlah karyawan
1.	PRD	87
2.	PPED	21
3.	ACC	3
4.	GAD	11
5.	QAD	32
6.	MTD	1
<b>Total karyawan</b>		<b>155</b>

Sumber: PT Sansyu Precision Batam, 2016

### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Dalam penelitian ini jumlah populasi diketahui yaitu berjumlah 155 orang sehingga peneliti menggunakan rumus Slovin untuk pengambilan sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin, dengan karakteristik sampel yang ditentukan sebagai berikut :

1. Semua karyawan PT Sansyu Precision Batam yang bekerja di departemen PRD dan QAD.
2. Semua karyawan departemen PRD dan QAD baik yang status kerja permanen maupun kontrak.
3. Semua karyawan departemen PRD dan QAD baik laki-laki maupun perempuan.
4. Semua karyawan departemen PRD dan QAD baik yang baru bekerja maupun sudah lama bekerja.

Rumus Slovin menurut Siregar (2013:34) adalah sebagai berikut:

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

#### **Rumus 3.1 Rumus Slovin**

Sumber: Siregar (2013:34)

Keterangan:

n = ukuran sampel

$N$  = ukuran populasi

$e$  = perkiraan tingkat kesalahan

Dengan nilai  $e = 5\%$ , maka sampel yang didapat adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{155}{1 + 155 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{155}{1 + 155 (0,0025)}$$

$$n = \frac{155}{1 + 0,3875}$$

$$n = \frac{155}{1,3875}$$

$$n = 111,71$$

Berdasarkan rumus diatas maka diperoleh sampel dengan jumlah 111,71 dan dibulatkan menjadi 112 responden. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 112 responden ( $n = 112$ ).

### 3.3.2.1 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* adalah cara pengambilan sampel yang didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan tertentu, terutama pertimbangan yang diberikan oleh sekelompok pakar atau *expert*. Dalam penelitian ini, peneliti meneliti tentang disiplin kerja dan motivasi, maka sampel yang diambil adalah sebagian dari karyawan PT Sansyu Precision Batam.

## **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

### **3.4.1 Sumber Data**

Adapun sumber data cenderung pada pengertian darimana (sumbernya) data itu berasal. Berdasarkan hal itu, data tergolong menjadi dua bagian, yaitu data primer dan data sekunder ( Sanusi, 2012).

#### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebarakan kepada responden yang merupakan karyawan PT Sansyu Precision Batam.

#### **2. Data Sekunder**

Data Sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data absensi karyawan, data kinerja karyawan, dan data karyawan pada bulan September 2016 yang sudah tersedia di lokasi penelitian, yaitu PT Sansyu Precision Batam.

### **3.4.2 Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara, seperti cara survei, cara observasi, dan cara dokumentasi.

#### **1. Cara Survei**

Cara survei merupakan cara pengumpulan data dimana peneliti atau pengumpul data mengajukan pertanyaan atau pernyataan kepada responden baik dalam bentuk lisan maupun secara tertulis. Cara survei terbagi menjadi dua bagian, yaitu wawancara (interview) dan kuesioner.

a. Wawancara

Merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Pada saat mengajukan pertanyaan, peneliti dapat berbicara langsung dengan responden atau bila hal itu tidak mungkin dilakukan, juga bisa melalui alat komunikasi, misalnya melalui telepon.

b. Kuesioner

Pengumpulan data sering tidak memerlukan kehadiran peneliti, namun cukup diwakili oleh daftar pertanyaan (kuesioner) yang sudah disusun secara cermat terlebih dahulu. Kuesioner dapat diberikan kepada responden melalui beberapa cara: (1) disampaikan oleh peneliti kepada responden, (2) dikirim bersama-sama dengan barang lain, seperti paket, maupun (4) dikirim melalui pos, faksimili, atau menggunakan teknologi komputer (e-mail).

2. Cara Observasi

Observasi merupakan cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek (orang), objek (benda) atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti. Observasi meliputi segala hal yang menyangkut pengamatan aktivitas atau kondisi perilaku maupun nonperilaku. Observasi nonperilaku meliputi catatan (*record*), kondisi

fisik (*physical condition*), dan proses fisik (*physical process*). Observasi perilaku terdiri atas: nonverbal, bahasa (*linguistic*), dan ekstra bahasa (*extralinguistic*).

### 3. Cara Dokumentasi

Cara dokumentasi biasanya dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber, baik secara pribadi maupun kelembagaan. Data seperti: laporan keuangan, rekapitulasi personalia, struktur organisasi, peraturan-peraturan, data produksi, surat wasiat, riwayat hidup, riwayat perusahaan, dan sebagainya, biasanya telah tersedia di lokasi penelitian. Peneliti tinggal menyalin sesuai dengan kebutuhan. Pada umumnya, data yang diperoleh dengan cara dokumentasi masih sangat mentah karena antara informasi yang satu dengan informasi yang lainnya tercerai-berai, bahkan kadang kala sulit untuk dipahami apa maksud yang terkandung pada data tersebut. Untuk itu, peneliti harus mengatur sistematika data tersebut sedemikian rupa dan meminta informasi lebih lanjut kepada pengumpul data pertama.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara survei, yaitu dengan membagikan kuesioner (daftar pertanyaan) kepada responden.

### **3.5 Metode Analisis Data**

Teknik analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya. Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori,



menjabarkan ke dalam unit- unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan, sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 21.

### **3.5.1 Analisis Deskriptif**

Menurut Priyatno (2010:9), analisis deskriptif adalah analisis yang menekankan pada pembahasan-pembahasan data-data dan subjek penelitian dengan menyajikan data-data secara sistematis dan tidak menyimpulkan hasil penelitian.

### **3.5.2 Uji Kualitas Data**

#### **3.5.2.1 Uji Validitas Data**

Beberapa ahli menyatakan pengertian validitas yang hampir mirip antara satu dengan yang lain, yang intinya hampir sama, yaitu uji yang dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur (Azwar,1999) dalam Wibowo (2012:35). Dari uji ini dapat diketahui apakah item-item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya dan menyempurnakan kuesioner tersebut. Validitas menunjukkan sejauh mana perbedaan yang

didapatkan melalui alat pengukur mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya di antara responden yang diteliti.

Pengujian untuk membuktikan valid dan tidaknya item-item kuesioner dapat dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi *Pearson Product Moment*, dan *Rank Spearman* serta yang lain-lain bergantung jenis dan tipe datanya. Koefisien korelasi tersebut adalah angka yang menyatakan hubungan antara skor pertanyaan dengan skor total (*item-total correlation*).

Valid tidaknya alat ukur bergantung pada mampu tidaknya alat pengukur tersebut memperoleh tujuan yang hendak diukur. Suatu alat pengukur yang valid bukan hanya mampu menyiratkan data dengan akurat namun juga harus mampu memberikan gambaran yang cermat dan tepat mengenai data tersebut.

Dalam menentukan kelayakan dan tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf 0,05 artinya suatu item dianggap memiliki tingkat keberterimaan atau valid jika memiliki korelasi signifikan terhadap skor total item. Azwar (1999) dalam Wibowo (2012:36), jika suatu item memiliki nilai capaian koefisien korelasi minimal 0,30 dianggap memiliki daya pembeda yang cukup memuaskan atau dianggap valid.

Berikut tabel yang menggambarkan range validitas:

**Tabel 3.3 Validitas**

Interval Koefisien 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)

Besaran nilai koefisien Korelasi *Product Moment* dapat diperoleh dengan rumus seperti dibawah ini:

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

**Rumus 3.2 Rumus Korelasi *Product Moment***

Sumber: Wibowo (2012:37)

Keterangan:

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

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

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

Analisis ini dilakukan untuk menghitung koreksi tiap item atau butir pertanyaan terhadap skor totalnya, namun dengan tidak melibatkan nilai skor item atau butir yang akan dihitung. Penggunaan analisis corrected item ini untuk menghindari koefisien nilai item atau butir yang over estimasi. Jadi analisis ini digunakan untuk mengukur korelasi masing-masing skor item terhadap skor total

dan sekaligus melakukan tindakan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi yang over estimasi tersebut.

Penggunaan teknik ini tidak terlalu jauh berbeda jika dibandingkan dengan teknik *product moment*, keunggulan penggunaan teknik *corrected item-total correlation* adalah teknik ini cocok digunakan pada skala yang menggunakan item atau butir pertanyaan yang relatif sedikit, *fit for less questionnaire*. Efek over estimasi dapat dihindari jika penggunaan item atau butir pertanyaan jumlahnya diperbanyak.

Alternatif menghitung validitas dengan teknik ini dapat dirumuskan dalam rumus perhitungan korelasi berikut ini, (Azwar (1999) dalam Wibowo (2012:48) :

$$r_{i(x-1)} = \frac{r_{ix} S_x - S_i}{\sqrt{S_x^2 + S_i^2 - 2r_{ix} S_x S_i}}$$

**Rumus 3.3 Rumus Azwar**  
Sumber: Wibowo (2012:48)

Keterangan:

$r_{i(x-1)}$  = koefisien korelasi item – total setelah dikoreksi

$r_{ix}$  = koefisien korelasi total sebelum dikoreksi

$S_x$  = standar deviasi skor total

$S_i$  = standar deviasi skor item yang dihitung

### 3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih ( Azwar, 1999 dalam Wibowo (2012:52). Reliabilitas juga dapat berarti indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat menunjukkan dapat

dipercaya atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi alat ukur.

Ada beberapa metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas alat ukur, misalnya metode Anova Hoyt, Formula Flanagan, Formula Belah Dua Spearman-Brown, dan metode Test Ulang. Namun metode reliabilitas yang paling sering digunakan dan begitu umum untuk uji instrumen pengumpulan data, yaitu metode Cronbach Alpha.

Metode ini sangat populer dan *commonly* digunakan pada skala uji yang berbentuk skala Likert (scoring scale). Data dikatakan reliabel apabila  $r$  alpha signifikan dan  $r$  alpha >  $r$  tabel,  $df = (n-2)$ .

Untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode Cronbach Alpha dapat digunakan suatu rumus sebagai berikut (Suliyanto,2004) dalam Wibowo (2012:52).

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

#### **Rumus 3.4 Rumus Cronbach Alpha**

Sumber: Wibowo (2012:52)

Keterangan:

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varian pada butir

$\sigma_1^2$  = varian total

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05 ( SPPS akan secara default menggunakan nilai ini). Kriteria diterima atau tidaknya suatu data reliable atau tidak, jika nilai alpha lebih besar dari nilai kritis *product moment*, atau nilai  $r$  tabel.

Beberapa peneliti berpengalaman merekomendasikan dengan cara membandingkan nilai dengan tabel kriteria indeks koefisien reliabilitas berikut ini:

**Tabel 3.4 Indeks Koefisien Reliabilitas**

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

Sumber: Wibowo (2012:52)

### 3.5.3 Uji Asumsi Klasik

#### 3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji ini digunakan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva berbentuk lonceng, *bell shaped curve*.

Kedua sisi kurva melebar sampai tidak terhingga. Suatu data dikatakan tidak normal apabila memiliki data yang ekstrim atau biasanya jumlah data terlalu sedikit.

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan Histogram Regression Residual yang sudah distandarkan, analisis Chi Square dan juga menggunakan nilai Kolmogorov-Smirnov. Kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan normal jika: Nilai Kolmogorov-Smirnov  $Z < Z$  tabel, atau menggunakan Nilai Probability Sig (2 tailed)  $> \alpha$ , sig  $> 0,05$ .

### 3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Didalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinearitas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Jika pada model persamaan tersebut terjadi multikolinearitas, itu berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi.

Gejala multikolinearitas dapat diketahui melalui uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolinearitas. Salah satu caranya adalah menggunakan atau melihat tool uji yang disebut *Variance Inflation Factor (VIF)*. Caranya adalah dengan melihat nilai masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Metode lain yang dapat digunakan adalah dengan mengorelasikan antar variabel bebasnya, bila nilai koefisien korelasi antar variabel bebasnya tidak lebih besar dari 0,5 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model persamaan tersebut tidak mengandung multikolinearitas.

### 3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Suatu model dikatakan memiliki problem heteroskedastisitas, itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Gejala ini dapat pula diartikan bahwa dalam model terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi tersebut. Uji heteroskedastisitas diperlukan untuk menguji ada tidaknya gejala ini. Untuk melakukan uji tersebut ada beberapa

metode yang digunakan, misalnya metode Barlet dan Rank Spearman atau uji Spearman's rho, dan metode grafik Park Gleysler.

Uji heteroskedastisitas menggunakan uji Park Gleysler dengan cara mengorelasikan nilai absolut residualnya dengan masing-masing variabel independen. Jika hasil probabilitasnya memiliki nilai signifikansi  $>$  nilai alpha-nya (0,05), maka model tidak mengalami heteroskedastisitas.

### **3.5.4 Uji Pengaruh**

#### **3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda pada dasarnya merupakan analisis yang memiliki pola teknis dan substansi yang hampir sama dengan analisis regresi linear sederhana. Analisis ini memiliki perbedaan dalam hal jumlah variabel independen yang merupakan variabel penjelas jumlahnya lebih dari satu buah. Variabel yang lebih dari satu buah inilah yang akan dianalisis sebagai variabel-variabel yang memiliki pengaruh dengan variabel yang dijelaskan atau variabel dependen.

Model regresi linear berganda menyatakan suatu hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan dengan variabel dependennya.

Penggunaan model regresi sebagai alat uji akan memberikan hasil yang baik jika dalam model tersebut, data memiliki syarat-syarat tertentu atau dianggap memiliki syarat-syarat tersebut. Diantara syarat-syarat tersebut adalah: data yang



digunakan memiliki tipe data berskala interval atau rasio, data memiliki distribusi normal, dan memenuhi uji asumsi klasik.

Regresi linear berganda dinotasikan sebagai berikut:

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

**Rumus 3.5 Rumus Linear Berganda**  
Sumber: Wibowo (2012:54)

Keterangan:

$Y'$  = variabel dependen (variabel kinerja karyawan)

$a$  = nilai konstanta

$b$  = nilai koefisien regresi

$X_1$  = variabel independen pertama (disiplin kerja)

$X_2$  = variabel independen kedua (motivasi)

$X_n$  = variabel independen ke – n

#### 3.5.4.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

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

Rumus Koefisien Determinasi dengan menggunakan dua buah variabel independen adalah:

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

**Rumus 3.6 Rumus R<sup>2</sup>**

Sumber: Wibowo (2012:60)

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien 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 Rancangan Uji Hipotesis

#### 3.5.5.1 Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji T digunakan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Pedoman yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis (Priyatno, 2010) adalah:

1. Jika hasil  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dan nilai signifikan  $<$  0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi variabel independen ( $X$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen ( $Y$ ).
2. Jika hasil  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel dan nilai signifikan  $>$  0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Jadi variabel independen ( $X$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen ( $Y$ ).

Berikut adalah rumus uji T:

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

**Rumus 3.7 Rumus T Hitung**  
Sumber: (Priyatno, 2010:68)

Keterangan :

$b_i$  = koefisien variabel i

$S_{b_i}$  = standar error variabel i

### 3.5.2.2 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Priyatno,2010). F hitung dicari dengan rumus sebagai berikut:

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

**Rumus 3.8 Rumus F Hitung**  
Sumber : (Priyatno, 2010:67)

Keterangan:

$R^2$  = koefisien determinasi

n = jumlah data atau kasus

k = jumlah variabel independen

Pedoman yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis: Apabila  $F \text{ tabel} > F \text{ hitung}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Apabila  $F \text{ tabel} < F \text{ hitung}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan tingkat signifikansi 95% ( $\alpha = 5\%$ ). Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

## **3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

### **3.6.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian pada penelitian ini adalah PT Sansyu Precision Batam yang beralamatkan di Jalan Delima Lot 513 A, Batamindo Industrial Park, Muka Kuning, Batam, 29433.

### 3.6.2 Jadwal Penelitian

**Tabel 3.5 Jadwal Penelitian**

No.	Kegiatan	Oktober 2016				November 2016				Desember 2016				Januari 2017	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Penentuan Objek Penelitian	■													
2	Pengajuan Judul	■													
3	Pengajuan Bab 1	■	■	■	■										
4	Pengajuan Bab 2				■	■	■								
5	Pengajuan Bab 3						■	■							
6	Penelitian Lapangan dan Pembuatan Kuesioner									■	■	■			
7	Pengumpulan Kuesioner dan Pengumpulan Data											■	■	■	
8	Pengajuan Bab 4 dan Bab 5 dan Jurnal													■	
9	Pengumpulan Skripsi														■

Sumber: Peneliti, 2016