

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

SKRIPSI



**Oleh:
Eka Supriyatin
130910353**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2017**

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

SKRIPSI

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



**Oleh
Eka Supriyatin
130910353**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
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 dengan 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, 03 Pebruari 2017

Yang membuat pernyataan,

Materai

Eka Supriyatin

130910353

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

**Oleh
Eka Supriyatin
130910353**

SKRIPSI

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

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

Batam, 03 Pebruari 2017

**Suali, S.E., M.M.
Pembimbing**

ABSTRAK

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan sumber daya manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka perlu dipahami motivasi manusia yang bekerja dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi, Sehingga tercapai kinerja yang baik. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT Ex Batam Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian pengelompokan data, menstabilisasi data, menyajikan data, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Analisis penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat. Hasil penelitian mengatakan valid dan reliabel, normal dan tidak terjadi multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Secara parsial penelitian variabel motivasi dinyatakan positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 7,789, sedangkan variabel disiplin kerja positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 2,456, secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan sebesar 35,552 dan taraf signifikansinya adalah 0,000 dan pada uji analisis regresi linear berganda terdapat besarnya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, terlihat pada yang signifikan 0,000. Simpulan penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan pada masing-masing variabel baik variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin kerja, Kinerja

ABSTRACT

Each organization would want to achieve the goal. To achieve these objectives, the role of human resources involved in it is very important. To mobilize human resources to match the desired organization, it is necessary to understand the motivation of the people who work in the organization, because the motivation that determine the behavior of people to work, or in other words, the behavior is a reflection of the simplest of motivation, such that achieved good performance. The purpose of this study to determine the effect of motivation and discipline simultaneously positive and significant impact on the performance of the PT Ex Batam Indonesia. The method used is quantitative method. Quantitative research is research data grouping, menstabulasi the data, presenting data, perform calculations to answer the problem formulation, and perform calculations to test the hypothesis that has been proposed. The analysis of this study is multiple linear regression analysis is used to determine a causal relationship. Research suggests valid and reliable, normal and did not happen multikolinearitas and heterokedastisitas test. Partially research motivation variable is declared positive and significant impact on the performance of 7.789, while the variable work discipline positive and significant impact on the performance of 2,456, simultaneously motivation and discipline significant positive effect amounting to 35.552 and the level of significance is 0.000 and the test multiple linear regression analysis contained the degree of influence between independent variables and the dependent variable, is seen in a significant 0,000. The conclusions of this study is that there is a positive and significant effect on both variables each independent variable on the dependent variable.

Keys Word: Motivation, Discipline, Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ex Batam Indonesia. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW yang senantiasa memberikan teladan terbaiknya kepada kita.

Rasa hormat serta ucapan terima kasih yang tulus penulis sampaikan kepada keluarga yang telah membesarkan penulis dengan kasih sayang dan tak henti-hentinya memberikan doa serta dukungan kepada penulis selama penulisan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu 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 Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Putera Batam.

4. Bapak Suali, S.E., M.M. selaku pembimbing skripsi pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Putera Batam yang dengan sabar memberikan bimbingan sampai selesainya skripsi ini.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
6. Seluruh Staff PT Ex Batam Indonesia yang bersedia membantu memberikan data untuk penentuan sampel.
7. Para responden dan semua pihak yang telah membantu dan bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufikNya, Amin.

Batam, Pebruari 2017

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PERNYATAAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR RUMUS	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Pembatasan Masalah	5
1.4. Perumusan Masalah	6
1.5. Tujuan Penelitian	6
1.6. Manfaat Penelitian	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori dasar.....	8
2.1.1. Motivasi	8
2.1.2. Ciri-Ciri Motivasi	9
2.1.3. Manfaat Motivasi.....	10
2.1.4. Jenis-Jenis Motivasi.....	11
2.1.5. Metode Motivasi.....	11
2.1.6. Disiplin kerja	13
2.1.7. Jenis-Jenis Disiplin kerja.....	17
2.1.8. Pelaksanaan Disiplin kerja.....	20
2.1.9. Kinerja Karyawan.....	20
2.2. Penelitian Terdahulu	22
2.3. Kerangka Pemikiran.....	27
2.4. Hipotesis.....	28

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian.....	29
3.2. Operasional Variabel.....	29
3.2.1. Variabel Bebas	30
3.2.2. Variabel Terikat	31
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian	32
3.3.1. Populasi	32

3.3.2. Sampel	32
3.4. Teknik Pengumpulan Data	34
3.4.1. Teknik Pengumpulan Data	34
3.4.2. Instrumen Penelitian	34
3.5. Metode Analisa Data	36
3.5.1. Statistik Deskriptif	36
3.5.2. Uji Kualitas Data	36
3.5.2.1. Uji Validitas Data	37
3.5.2.2. Uji Realibilitas	38
3.5.3. Uji Asumsi Klasik	39
3.5.3.1. Uji Normalitas	39
3.5.3.2. Uji Multikolinieritas	39
3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas	40
3.5.3.4. Uji Regresi	41
3.5.4. Uji Pengaruh	42
3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda	42
3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	43
3.5.5. Rancangan Uji Hipotesis	44
3.5.5.1. Uji t (regresi parsial)	44
3.5.5.2. Uji f (regresi simultan)	46
3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian	47
3.6.1. Lokasi Penelitian	47
3.6.2. Jadwal Penelitian	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Responden	48
4.1.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Responden	49
4.1.2. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Responden	50
4.1.3. Profil Responden Berdasarkan Umur Responden	51
4.1.4. Pengalaman Berdasarkan Masa Kerja Responden	52
4.2. Hasil Penelitian	53
4.2.1. Analisis Deskriptif	53
4.2.1.1. Deskriptif Variabel Motivasi	54
4.2.1.2. Deskriptif Variabel Disiplin Kerja	56
4.2.1.3. Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	58
4.2.2. Hasil Uji Validitas	60
4.2.2.1. Hasil Uji Kualiditas Data	60
4.2.2.2. Hasil Uji Validitas Instrumen	60
4.2.2.3. Hasil Uji Realibilitas Data	63
4.2.3. Hasil Uji Asumsi Klasik	64
4.2.3.1. Hasil Uji Normalitas	64
4.2.3.2. Hasil Uji Multikolinearitas	66
4.2.3.3. Hasil Uji Heterodastisitas	67
4.2.4. Hasil Uji Pengaruh	68
4.2.4.1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	68
4.2.4.2. Hasil Uji <i>R Square</i>	69

4.2.4.3. Hasil Uji T	70
4.2.4.4. Hasil Uji F	72
4.3. Pembahasan.....	73

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan	76
5.2. Saran	77

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Persentase Keterlambatan Karyawan PT Ex Batam Indonesia	4
Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 Indikator Motivasi	30
Tabel 3.2 Indikator Disiplin kerja	31
Tabel 3.3 Indikator Kinerja Karyawan	32
Tabel 3.4 Kriteria Penskoran Tanggapan jawaban Skala Likert	35
Tabel 3.5 Jadwal Penelitian	47
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Motivasi ..	54
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Tanggapan Tentang Disiplin Kerja	56
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Kinerja.....	58
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Motivasi	61
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Disiplin kerja	62
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kinerja	63
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	64
Tabel 4.8 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov	65
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	66
Tabel 4.10 Hasil Uji Heterokedastisitas	67
Tabel 4.11 Analisis Regresi Linear Berganda	68
Tabel 4.12 Hasil Uji R <i>Square</i>	70
Tabel 4.13 Hasil Uji T	71
Tabel 4.14 Hasil Uji F	72

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran	27
Gambar 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Gambar 4.2 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	50
Gambar 4.3 Profil Responden Berdasarkan Umur Responden	51
Gambar 4.4 Pengalaman Berdasarkan Kerja Responden.....	52

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Rumus Slovin	33
Rumus 3.2 Rumus <i>Product Moment</i>	37
Rumus 3.3 Rumus <i>Alpha Cronbach</i>	38
Rumus 3.4 Rumus <i>Variance Inflating Factor</i>	40
Rumus 3.5 Rumus Regresi Linear Berganda	42
Rumus 3.6 Rumus Determinasi.....	43
Rumus 3.7 Rumus Uji t.....	45

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan sumber daya manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka perlu dipahami motivasi manusia yang bekerja dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi, sehingga tercapai kinerja yang baik.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Apabila membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya. Bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi sering kali disamakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani

untuk berbuat, sehingga motivasi tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu.

Salah satu elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi karyawan itu sendiri, yang dalam hal ini disiplin kerja yang melingkupinya. Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas. Dari uraian diatas secara sederhana dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksud, yakni kinerja.

Masalah motivasi pada PT Ex Batam Indonesia dapat dilihat dari masih banyaknya karyawan yang kurang termotivasi untuk bekerja. Motivasi merupakan variabel yang mempunyai pengaruh cukup signifikan terhadap kinerja seseorang. Yang termasuk kedalam motivasi disini antara lain kinerja karyawan. Kurangnya motivasi karyawan akan berakibat buruk terhadap kinerja karyawan.

PT Ex Batam Indonesia adalah salah satu anak perusahaan dari *Exco Japan* yang mempunyai kantor pusat di Negara Jepang. PT Ex Batam Indonesia berdiri sejak tahun 1991 tepatnya pada tanggal 15 Agustus 1991 bertempat di Kota Batam dan bergerak dibidang Perakitan Komponen Elektronika.

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak, atau dengan kata lain bahwa disiplin kerja adalah sebagai bentuk sikap, mental,

pengetahuan dan perilaku pegawai untuk secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain, menaati ketentuan–ketentuan dan standar kerja yang berlaku, serta berusaha meningkatkan prestasi kerjanya.

Masalah disiplin kerja pada PT Ex Batam dapat dilihat dari kurangnya disiplin dalam bekerja. Berdasarkan survey yang di lakukan oleh peneliti, masih ada di temukan beberapa karyawan yang sulit untuk terpusat pada pekerjaannya dan sikap yang tidak disiplin dapat di lihat dari masih adanya beberapa karyawan yang datang terlambat, hal ini cukup mengganggu aktivitas dari perusahaan.

Kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Jadi, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Berdasarkan penjabaran di atas, bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Masalah kinerja pada PT Ex Batam adalah masih ada karyawan yang hasil kerjanya belum memenuhi standar perusahaan.

Dari data absensi karyawan PT Ex Batam Indonesia dapat dilihat bahwa disiplin karyawan tidak maksimal.

Tabel 1.1 Daftar kehadiran karyawan (%)
Periode April 2016 sampai dengan September 2016

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hadir	Terlambat	Keterangan
1	April	204	189/204×100% 92,65%	15/204×100% 7,35%	Target kehadiran 100% Tidak Tercapai
2	Mei	204	188/204×100% 92,15%	16/204×100% 7,84%	Target kehadiran 100% Tidak Tercapai
3	Juni	204	197/204×100% 96,56%	7/204×100% 3,43%	Target kehadiran 100% Tidak Tercapai
4	Juli	204	194/204×100% 95,09%	10/204×100% 4,90%	Target kehadiran 100% Tidak Tercapai
5	Agustus	204	199/204×100% 97,54%	5/204×100% 2,45%	Target kehadiran 100% Tidak Tercapai
6	September	204	193/204×100% 94,60%	11/204×100% 5,39%	Target kehadiran 100% Tidak Tercapai

Sumber: HRD PT Ex Batam Indonesia

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa pada bulan april terdapat 15 karyawan yang terlambat dengan persentase 7,35% dari 100%, bulan mei terdapat 16 karyawan yang terlambat dengan persentase 7,84 % dari 100%, bulan juni terdapat 7 karyawan yang terlambat 3,43% dari 100%, bulan juli terdapat 10

karyawan yang terlambat dengan persentase 4,90% dari 100%, bulan agustus terdapat 5 karyawan yang terlambat dengan persentase 2,45% dari 100%, bulan September terdapat 11 karyawan yang terlambat dengan persentase 5,39% dari 100%.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah adalah sebagai berikut.

1. Kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja
2. Kurangnya disiplin karyawan dalam bekerja
3. Masih ada karyawan yang hasil kerjanya belum memenuhi standar perusahaan.

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka batasan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini, yakni motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT Ex Batam Indonesia yang beralamat di Jln. Beringin Lot 216 Muka Kuning Batam-Kepri, Indonesia.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

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

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Ex Batam Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ex Batam Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Ex Batam Indonesia.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Aspek Teoritis

1. Memperoleh jawaban atas rumusan masalah memperkuat teori yang sudah ada.
2. Membuktikan hasil dari penelitian terdahulu.
3. Menjadi referensi bagi peneliti berikutnya.

1.6.2. Aspek Praktis

1. Bagi Perusahaan

Bagi PT Ex Batam Indonesia dapat menjadi masukan dalam melakukan penilaian dan pengembangan yang terkait kinerja karyawan. Sehingga dimasa yang akan datang pada PT Ex Batam Indonesia dapat menjadi perusahaan yang mampu bersaing ditengah persaingan global dan kompetitif.

2. Bagi Penulis

Untuk memberikan informasi dan pengetahuan yang diperoleh peneliti mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ex Batam Indonesia.

3. Bagi Masyarakat

Penelitian ini di harapkan dapat berguna bagi masyarakat untuk di jadikan sebagai pedoman dalam melakukan kegiatan di suatu perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Motivasi

Menurut Waluyo (2015: 63) motivasi sering kali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Sedangkan menurut Sutrisno (2009: 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2007: 233) motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas. Dari uraian diatas secara sederhana dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksud.

Menurut Kadarisman (2012: 278) motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaanya dengan lebih baik, juga merupakan

faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan yang baru. Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

2.1.2. Ciri-Ciri Motivasi

Kegiatan yang dilakukan oleh seseorang tidak terlepas dari berbagai motif dan sikap yang mendorong seseorang melakukan serangkaian perbuatan yang disebut kegiatan. Sutrisno (2009: 114) mengungkapkan motivasi adalah daya yang timbul dari dalam diri orang yang mendorong untuk berbuat sesuatu. Itulah sebabnya mengapa motivasi perlu ditumbuhkan agar dapat menjadi pendorong perbuatan yang positif sesuai apa yang dikehendaki oleh organisasi. Jadi, motivasi terdiri dari dua unsur. Unsur pertama, berupa daya dorong untuk berbuat, unsur kedua adalah sasaran atau tujuan (imbalan disini dapat diartikan juga sebagai motivator) yang akan diarahkan oleh perbuatan itu. Dua unsur dalam motivasi ini membuat orang melakukan kegiatan dan sekaligus ingin mencapai apa yang dikehendaki melalui kegiatan yang dilakukan itu.

Kedua unsur ini tidak dapat dipisahkan karena tiadanya salah satu unsur yang menyebabkan tidak timbulnya perbuatan. Jika timbulnya perbuatan tetapi karena tidak ada yang dituju, maka perbuatan itu tidak akan menghasilkan. Jadi

mungkin saja orang berbuat sesuatu namun tidak tahu untuk apa perbuatan itu dilakukan.

2.1.3. Manfaat Motivasi

Secara singkat manfaat motivasi adalah menumbuhkan gairah atau semangat kerja sehingga kinerja setiap karyawan meningkat sehingga hasil dari setiap pekerjaan karyawan meningkat pula. Menurut Hasibuan (2012: 146) menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi bagi seorang karyawan selain memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada organisasi seperti:

1. Dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Dapat mendorong semangat dan gairah kerja karyawan.
3. Dapat mempertahankan kestabilan karyawan.
4. Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
5. Dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja antara karyawan.
6. Dapat meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
7. Dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.
8. Dapat meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
9. Dapat mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.

2.1.4. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2012: 150) ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif, yaitu:

1. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan menerima hukuman. Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.5. Metode Motivasi

Ada dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung, untuk lebih jelasnya bisa diuraikan sebagai berikut.

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materil dan non materil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifat khusus seperti pujian, penghargaan tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

2. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana para pekerja yang serasi, dan pendapatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat para bekerja karyawan sehingga produktif Hasibuan (2012: 149).

Indikator-indikator motivasi menurut Kadarisman (2012: 300):

1. Kompensasi yang sesuai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja lebih baik.

2. Supervisi yang baik.

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing para kerja karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan karyawan.

3. Adanya jaminan pekerjaan yang baik.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

4. Status dan tanggung jawab (promosi jabatan).

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga mengharapkan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

5. Peraturan yang fleksibel.

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

2.1.6. Disiplin Kerja

Menurut Anoraga (2009: 178) mendefinisikan disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan.

Dalam Sutrisno (2014: 86) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut Darmawan (2013: 41) disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak, lebih lanjut Siagian (2007: 305) bahwa disiplin kerja adalah sebagai bentuk sikap, mental, pengetahuan dan perilaku pegawai untuk secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain, menaati ketentuan–ketentuan dan standar kerja yang berlaku, serta berusaha meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Hartatik (2014: 186) Fungsi disiplin yaitu menata kehidupan bersama, membangun kepribadian, melatih kepribadian, hukuman, dan menciptakan lingkungan kondusif.

1. Menata Kehidupan Bersama

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

2. Membangun Kepribadian

Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, dan tenteram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

3. Melatih Kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku, dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang

panjang. Salah satu proses membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan.

4. Hukuman

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi. Tanpa ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah.

5. Menciptakan Lingkungan Kondusif

Fungsi disiplin adalah membentuk sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin didalam ruang kerja, sehingga terciptanya suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

Dalam Hartatik (2014: 188) prinsip-prinsip disiplin yang perlu dikembangkan, yaitu sebagai berikut.

1. Pemimpin Mempunyai Perilaku Positif

Untuk dapat menjalankan disiplin yang baik dan benar, seorang pemimpin harus dapat menjadi role model/panutan bagi bawahannya. Oleh karena itu, seorang pimpinan harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan harapan staf.

2. Penelitian yang Cermat

Dampak dari tindakan indiscipliner cukup serius dan pimpinan harus memahami akibatnya. Oleh karena itu, data dikumpulkan secara faktual, dapatkan informasi dari staf yang lain, tanyakan secara pribadi rangkaian

yang telah dilakukan, analisis, dan bila perlu minta pendapat dari pimpinan lainnya.

3. Kesegaran

Pimpinan harus peka terhadap hal yang dilakukan bawahan sesegera mungkin dan harus diatasi dengan cara yang bijaksana. Sebab, bila dibiarkan menjadi kronis, pelaksanaan disiplin yang akan ditegakkan dapat dianggap lemah, tidak jelas, dan akan mempengaruhi hubungan kerja dalam organisasi tersebut.

4. Lindungi Kerahasiaan (*privacy*)

Tindakan indisipliner akan mempengaruhi ego staf. Oleh karena itu, lebih baik diskusikan permasalahan secara pribadi, pada ruangan tersendiri dengan suasana yang rileks dan tenang.

5. Fokus pada Masalah

Pimpinan harus dapat melakukan penekanan pada kesalahan yang dilakukan bawahan, bukan pada pribadinya. Kemukakan bahwa kesalahan yang dilakukan tidak dapat dibenarkan.

6. Peraturan Dijalankan secara Konsisten

Peraturan dijalankan secara konsisten, tanpa pilih kasih. Setiap karyawan yang bersalah harus dibina, sehingga mereka tidak merasa dihukum dan dapat menerima sanksi yang dilakukan secara wajar.

2.1.7. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Jenis-Jenis disiplin terbagi 5 yaitu:

1. Disiplin Diri

Sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya.

2. Disiplin Kelompok

Disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin telah tumbuh dalam diri karyawan. Artinya, suatu kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok tersebut memberikan andil sesuai hak dan tanggung jawabnya.

3. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang diajukan untuk mendorong karyawan agar berdisiplin dengan mentaati dan mengikuti berbagai standar serta yang telah ditetapkan.

4. Disiplin Korektif

Disiplin ini dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang.

5. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih erat terhadap pelanggaran yang berulang.

Menurut Hartatik (2014: 195) ada tiga macam pendekatan dalam disiplin kerja yang dilaksanakan dalam suatu organisasi atau lembaga yaitu:

1. Pendekatan Disiplin Modern

Yang dimaksud dengan disiplin modern adalah mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman.

2. Pendekatan Disiplin Tradisi

Yang dimaksud disiplin tradisi adalah pendekatan dengan cara memberikan hukuman.

Dalam Hartatik (2014:197) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu faktor kepribadian dan lingkungan.

1. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem yang dianut, yaitu yang berkaitan langsung dengan disiplin.

2. Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial.

Menurut Sutrisno (2014:86) indikator yang masih mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya sebagai berikut.

1. Kehadiran

Kehadiran karyawan dalam bekerja sangat berpengaruh pada tingkat kedisiplinan karyawan.

2. Tujuan dan Kemauan

Tujuan dan Kemampuan staf dalam memahami peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi sangat berpengaruh pada tingkat kedisiplinan karyawan.

3. Keteladanan Pimpinan

Seorang pemimpin harus dapat memberikan contoh pada staf dan menjadi role model/panutan bagi bawahannya.

4. Keadilan

Aturan-aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua staf tanpa memandang kedudukan. Bila ada yang melanggar maka harus dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

5. Sanksi Hukuman

Sanksi indisipliner dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku karyawan, bukan untuk menyakiti.

Menurut Sastrohadiwiryo (2006: 293) mengemukakan pada umumnya tingkat dan jenis sanksi disiplin kerja dapat disarikan sebagai berikut. (1) Sanksi disiplin berat, misalnya: penurunan jabatan, pembebasan dari jabatan dan pemutusan hubungan kerja. (2) Sanksi disiplin sedang, misalnya: penundaan pemberian kompensasi, penurunan upah dan kompensasi, penurunan upah dan penundaan promosi. (3) Sanksi disiplin ringan, misalnya: teguran lisan teguran tertulis dan pernyataan ketidakpuasan secara tertulis.

2.1.8. Pelaksanaan Disiplin Kerja

Disiplin yang baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menepati aturan permainan. Suatu waktu orang mengerti apa yang dibutuhkan dari mereka, di mana mereka diharapkan untuk selalu melakukan tugasnya secara efektif dan efisien dengan senang hati. Kini banyak orang yang mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat di balik disiplin adalah meningkatkan dari kemalasan. Sutrisno (2014: 94)

2.1.9. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009: 67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai (2009: 15) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Waridin (2010: 25) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Hakim (2012: 56) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai

dengan standar yang telah ditentukan Waridin (2006: 105). Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja nyata karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Beberapa indikator untuk mengukur sejauh mana pegawai mencapai suatu kinerja secara individual menurut Robbins (2006: 55) adalah sebagai berikut.

1. Kualitas: Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas: Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu: Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas: Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian: Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu bagian dalam penelitian ini sebagai referensi teori yang berkaitan sehingga dijelaskan sebagai berikut.

1. Christian Katiandagho, Silvy L. Mandey, Lisbeth Mananeke, 2014 Judul Penelitian ini Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan. Metode penelitian asosiatif dengan teknik analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial hanya disiplin kerja dan kepemimpinan yang berpengaruh signifikan, sedangkan motivasi tidak mempunyai secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Pemimpin sebagai salah satu penentu arah dan tujuan organisasi sebaiknya mampu mengontrol perilaku-perilaku kerja dan mengarahkannya pada kepuasan kerja pegawai.
2. M. Yusuf, DB Paranoan, Margono, 2014 Judul Penelitian ini Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pada Kantor Dinas Kesehatan Sangatta Kaupaten Kutai Timur. Metode Penelitian *Explanatory Research* dengan teknik analisis Deskriptif. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel independent yang terdiri dari Variabel motivasi dan kedisiplinan kerja secara simultan tidak berpengaruh dengan nilai 1,510 ($F_{hitung} < F_{tabel}$) dan tidak signifikan dengan nilai 0.233 ($Signifikansi < 0,05$). terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kutai Timur.
3. Bangun Prajadi Cipto Utomo, 2014 Judul Penelitian ini Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja

terhadap Kinerja karyawan dan dosen STMIK Duta Bangsa Surakarta. Metode Penelitian Kuantitatif dengan Analisa Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja. Sedangkan tiga variabel lainnya yaitu kepemimpinan, disiplin dan lingkungan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Untuk variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja adalah lingkungan. Sehingga untuk memperoleh kinerja dosen dan karyawan yang optimal faktor kepemimpinan, disiplin dan lingkungan perlu ditingkatkan.

4. Joyce Sagita Novyanti, 2015 Judul Penelitian ini Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan kerja, dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. Metode Penelitian Deskriptif dengan Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil Penelitian ini berdasarkan analisis hasil uji regresi diketahui bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah.
5. Gusti Agung Ayu Maya Prabasari, Gusti Salit Ketut Netra, 2013 Judul Penelitian ini Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Bali. Metode Penelitian *proportionate stratified random sampling*. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan ada variabel motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada. Variabel motivasi menjadi variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan karena berdasarkan perhitungan analisis *standardized coefficients beta* memiliki nilai terbesar.
6. Rommy Beno Rumondor, Altje Tumbel, Jantje L. Sepang, 2016 Judul Penelitian ini Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Sulawesi Utara, Tengah, Gorontalo, dan Maluku Utara. Metode Penelitian Asosiatif. Teknik analisis penelitian menggunakan regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Peningkatan kinerja agar mereka dapat dilakukan dengan selalu memberikan bimbingan, masukan-masukan terhadap bawahan, mampu mengatasi setiap masalah dalam pekerjaan, dan mempunyai sikap dan tanggung jawab institusi.

7. Sudarmo, Hendika Swasti Lukita, 2016 Judul Penelitian ini Pengaruh Gaya Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif. Teknik Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil Penelitian bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan yakni Fhitung yang diperoleh sebesar $= 1,544 > F_{tabel} 0,209$. Bahwa variabel Disiplin kerja secara parsial berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan adalah disiplin kerja dimana nilai korelasi parsial paling besar, sebesar 0,042 dengan nilai t hitung sebesar $2,062 > 0,178$ nilai table.

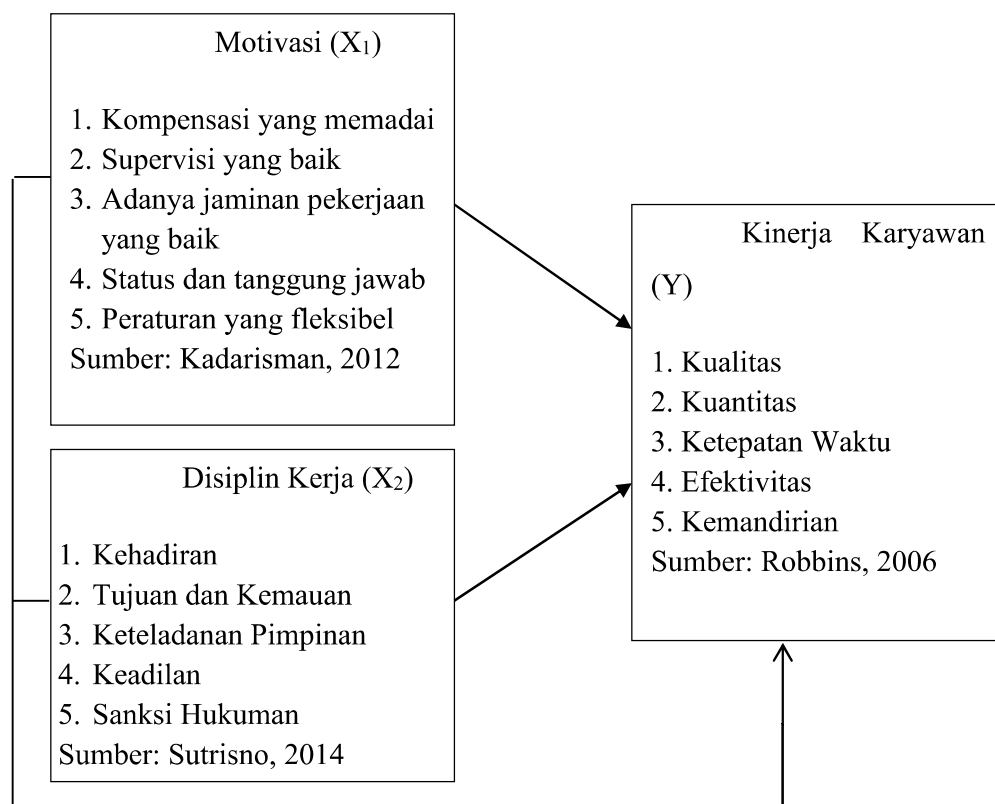
Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Analisis Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Christian Katiandagno, Silvya L. Mande, Lisbeth Mananeke, 2014	Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) wilayah Suluttenggo area Manado	Asosiatif	Regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja. Sedangkan tiga variabel lainnya yaitu kepemimpinan, disiplin dan lingkungan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Untuk variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja adalah lingkungan. Sehingga untuk memperoleh kinerja dosen dan karyawan yang optimal faktor kepemimpinan, disiplin dan lingkungan perlu ditingkatkan.
2	M. Yusuf, DB Paranoan, Margon, 2014	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Kantor Dinas Kesehatan Sangata Kabupaten Kutai Timur	<i>Explanatory Research</i>	Deskriptif	Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel independent yang terdiri dari Variabel motivasi dan kedisiplinan kerja secara simultan tidak berpengaruh dengan nilai 1,510 (F hitung < F tabel) dan tidak signifikan dengan nilai 0,233 (Signifikansi < 0,05). terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kutai Timur.
3.	Bangun Prajadi Cipto Utomo, 2014	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dosen STMIK Duta Bangsa Surakarta	Kuantitatif	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja. Sedangkan tiga variabel lainnya yaitu kepemimpinan, disiplin dan lingkungan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Untuk variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja adalah lingkungan. Sehingga untuk memperoleh kinerja dosen dan karyawan yang optimal faktor kepemimpinan, disiplin dan lingkungan perlu ditingkatkan.

4.	Joyce Sagita Nowyanti, 2015	Pengaruh Motivasi Kerja, Ligtungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah	Deskriptif Kausal	Regresi linier berganda	Hasil Penelitian ini berdasarkan analisis hasil uji regresi diketahui bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah.
5.	Gusti Agung Ayu Maya Prabasari, Gusti Salit Ketut Netra, 2013	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Bali	<i>Proportionate Stratified Random Sampling</i>	Regresi linier berganda	Hasil analisis menunjukkan ada variabel motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada. Variabel motivasi menjadi variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan karena berdasarkan perhitungan analisis <i>standardized coefficients beta</i> memiliki nilai terbesar.
6.	Rommy Beno Rumondor, Altje Tumbel, Jantje L. Sepang, 2016	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalu	Asosiatif	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Peningkatan kinerja agar mereka dapat dilakukan dengan selalu memberikan bimbingan, masukan-masukan terhadap bawahan, mampu mengatasi setiap masalah dalam pekerjaan, dan mempunyai sikap dan tanggung jawab institusi.
7.	Sudarmo, Hendika Swasti Lukita, 2016	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan	Kuantitatif	Regresi linier berganda	Hasil Penelitian bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan yakni Fhitung yang diperoleh sebesar = 1,544 > Ftabel 0,209. Bahwa variabel Disiplin kerja secara parsial berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan adalah disiplin kerja dimana nilai korelasi parsial paling besar, sebesar 0,042 dengan nilai t hitung sebesar 2,062 > 0,178 nilai table.

2.3. Kerangka Pemikiran

Untuk memperjelas gambaran hipotesis dari setiap variabel penelitian yang telah diungkapkan di atas maka dibuatlah kerangka pemikiran sebagai berikut.



Sumber: Peneliti 2016

2.4. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan penelitian maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- H₁: Adanya pengaruh motivasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ex Batam Indonesia karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi, Sehingga tercapai kinerja yang baik.
- H₂: Adanya pengaruh disiplin kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ex Batam Indonesia karena disiplin kerja sebagai bentuk sikap, mental, pengetahuan dan perilaku pegawai untuk secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain, menaati ketentuan–ketentuan dan standar kerja yang berlaku, serta berusaha meningkatkan prestasi kerjanya untuk meningkatkan kinerja.
- H₃: Adanya pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ex Batam Indonesia karena motivasi dan disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting untuk kemajuan perusahaan.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain atau rancangan penelitian merupakan cetak biru bagi peneliti. Oleh karena itu, desain ini perlu disusun terlebih dahulu sebelum peneliti melaksanakan penelitian (Sanusi, 2011: 13). Desain penelitian ini yaitu penelitian kausalitas. Menurut Sanusi (2011: 14) penelitian kausalitas merupakan desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif.

Penelitian kuantitatif adalah penelitian pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menstabilisasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2013: 10).

3.2. Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2013: 38) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian terdiri atas variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel terikat (*dependent variabel*).

3.2.1. Variabel bebas

Sugiyono (2013: 39) mendefenisikan variabel bebas (*independent variabel*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2).

1. Motivasi (X_1)

Menurut Kadarisman (2012: 278) motivasi adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalanya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan yang baru. Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat dinyatakan bahwa motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Tabel 3.1 Indikator Motivasi (X_1)

VARIABEL	INDIKATOR	SKALA
Motivasi (X_1)	Kompensasi yang memadai	<i>Likert</i>
	Supervisi yang baik	<i>Likert</i>
	Adanya jaminan pekerjaan yang baik	<i>Likert</i>
	Status dan tanggung jawab	<i>Likert</i>
	Peraturan yang fleksibel	<i>Likert</i>

2. Disiplin kerja (X_2)

Pada penelitian ini, disiplin yang dimaksud adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Sutrisno 2014: 86).

Tabel 3.2 Indikator Disiplin kerja (X2)

VARIABEL	INDIKATOR	SKALA
Disiplin kerja (X2)	Kehadiran	<i>Likert</i>
	Tujuan dan Kemampuan	<i>Likert</i>
	Keteladanan Pimpinan	<i>Likert</i>
	Keadilan	<i>Likert</i>
	Sanksi Hukuman	<i>Likert</i>

3.2.2. Variabel terikat

Menurut Sugiyono (2013: 39) Variabel terikat (*dependent variabel*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja (Y).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 67).

Tabel 3.3 Indikator Kinerja Karyawan (Y)

VARIABEL	INDIKATOR	SKALA
Kinerja	Kualitas	<i>Likert</i>

Karyawan (Y)	Kuantitas	<i>Likert</i>
	Ketepatan Waktu	<i>Likert</i>
	Efektivitas	<i>Likert</i>
	Kemandirian	<i>Likert</i>

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1. Populasi

Sugiyono (2013: 80) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan (Sanusi 2011: 87). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Ex Batam Indonesia yang berjumlah 204 orang.

3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013: 81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh peneliti tersebut. Teknik probability sampling adalah teknik pengambilan yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah teknik Probability sampling yaitu random sampel tersebut adalah karyawan yang bekerja pada PT Ex Batam Indonesia

yang berjumlah 135 orang Selain itu, untuk mendapatkan sampel yang benar, maka dipakai rumus Slovin.

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

Rumus 3.1 Rumus Slovin

Keterangan:

n = besar sampel

N = besar populasi (total 204)

d = ketepatan yang diinginkan (0,05)

Berdasarkan rumus yang diperoleh jumlah sampel (n) untuk berapa banyak jumlah sampel dalam penelitian berikut.

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

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

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

$$n = 135$$

3.4. Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu hal yang penting dalam penelitian, karena teknik ini merupakan strategi atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data yang dipergunakan dalam penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan keterangan, kenyataan-kenyataan, dan informasi yang dapat dipercaya.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode non test yaitu berupa angket. Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013: 142)

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden dalam hal ini karyawan PT Ex Batam Indonesia, sedang data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung baik lewat dokumen, buku-buku, penelitian terdahulu dan instansi yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.4.2. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik, semua fenomena ini disebut variabel penelitian (Sugiyono, 2013: 102). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa angket tertutup. Angket tertutup adalah angket yang jumlah item dan alternatif jawaban maupun respondennya sudah ditentukan (Widoyoko, 2013: 108). Dalam penelitian ini menggunakan

tiga instrumen angket: motivasi, disiplin kerja, kinerja. Skala pengukuran yang digunakan dalam angket motivasi, disiplin kerja, kinerja adalah skala likert.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala likert terdapat lima skala alternatif pilihan jawaban yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, Ragu-ragu, setuju dan sangat setuju. Untuk keperluan kuantitatif, maka jawaban diberi skor. Skor yang diberikan yaitu 1, 2, 3, 4, 5 (Sugiyono, 2013: 93).

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, adapun kriteria jawaban beserta skor motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan terdapat pada tabel 3.4.

Tabel 3.4 Kriteria Penskoran Tanggapan atau Sebaran Jawaban Skala *Likert*

NO	TANGGAPAN		PENSKORAN
	SIMBOL	MAKNA	
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	RG	Ragu-ragu	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

(Sugiyono, 2013: 94)

3.5. Metode Analisis Data

Menurut Sanusi (2011: 115), Teknik analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya. Peneliti harus memilih metode statistik yang relevan untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan agar diperoleh kesimpulan yang logis.

3.5.1. Statistik Deskriptif

Sugiyono (2013: 147) menyatakan bahwa statistik deskriptif adalah statistik yang berkenan dengan bagaimana cara mendeskripsikan, menggambarkan, menjabarkan, atau menguraikan data agar mudah dipahami yang merupakan pernyataan sementara. Statistik deskriptif digunakan untuk menyajikan data dari tendensi sentral (nilai pemusatan).

Analisis deskriptif pada penelitian ini bertujuan untuk menyajikan informasi atau mendiskripsikan dari variabel indenpenden yaitu motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) variabel dependen yaitu kinerja (Y).

3.5.2. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data berpengaruh pada ketepatan pengujian suatu hipotesis mengenai hubungan antara variabel yang dipakai dalam pengujian tersebut.

3.5.2.1. Uji Validitas Data

Validitas adalah alat ukur yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan/kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid/sahih mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid atau kurang sah berarti memiliki validitas yang rendah. Sugiyono (2013: 268) mengemukakan alat ukur dikatakan valid apabila alat ukur itu dapat dengan tepat mengukur apa yang hendak diukur.

Rumus 3.2 Product Moment:

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

Siregar (2011)

Keterangan:

n = jumlah responden

x = skor variabel (jawaban responden)

y = skor total dari variabel untuk responden ke- n

Kriteria pengujian (Siregar, 2011) :

Jika r hitung $\geq r$ tabel 5%, maka butir pernyataan valid.

Jika r hitung $< r$ tabel 5%, maka butir pernyataan tidak valid.

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Kata reliabilitas dalam bahasa Indonesia diambil dari kata *reliability* dalam bahasa Inggris, berasal dari kata asal *reliable* yang artinya dapat dipercaya. Menurut Sugiyono (2013: 268), instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas angket dilakukan dengan perhitungan koefisien reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. dengan tujuan setiap butir soal yang disusun memiliki keterandalan secara empirik.

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Rumus 3.3 *Alpha Cronbach*

Sumber: Widoyoko (2013)

Keterangan:

r_{11} = Koefisien reliabilitas tes.

k = Banyaknya butir item yang dikeluarkan dalam tes.

1 = Bilangan konstan.

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varian skor dari tiap-tiap butir item.

σ_t^2 = Varian total.

Kriteria untuk pengambilan keputusan dalam menentukan reliabel tidaknya butir instrumen menurut Widoyoko (2013: 108), yaitu butir instrumen dikatakan valid apabila koefisien reliabilitas (r_{11}) $\geq 0,7$. Jadi jika koefisien reliabilitas antara butir instrumen dengan skor total $< 0,7$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel.

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Setelah data penelitian berhasil dikumpulkan, selanjutnya dalam rangka analisis hubungan-hubungan antar variabel, data akan diuji terlebih dahulu.

3.5.3.1. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable terikat dan variable bebas, keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas dilakukan terhadap residu data penelitian dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Pengujian normalitas data dilakukan dengan kriteria sebagai berikut.

1. Jika nilai signifikansi $>0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data penelitian adalah normal
2. Jika nilai signifikansi $<0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data penelitian tidak normal

3.5.3.2. Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variable bebas (independent). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dilakukan dengan menganalisis nilai Tolerance dan Variance influence factor (VIF) dengan kriteria sebagai berikut.

1. Jika nilai VIF >10 dan Tolerance < 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi terdapat masalah multikolinieritas
2. Jika nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas.

$$VIF = \frac{1}{1 - R^2}$$

Rumus 3.4 Variance Inflation Factor

Sumber: Sugianto (2012: 20)

Keterangan:

VIF= Variance Inflation Factor

R²= Koefisien Determinasi

3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menganalisis terjadinya masalah heteroskedastisitas, dilakukan dengan menganalisis Grafik Scatter Plot dengan kriteria sebagai berikut.

1. Jika sebaran titik-titik tidak membentuk suatu pola tertentu dan sebarannya berada di atas dan di bawah titik nol sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat masalah heteroskedastisitas

2. Jika sebaran titik-titik membentuk suatu pola tertentu dan sebarannya hanya berada di atas atau di bawah titik nol sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi terdapat masalah heteroskedasitas

3.5.3.4. Uji Regresi

Metode regresi yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari Uji Regresi Berganda dan Uji Regresi Sederhana. Uji Regresi berganda ini dikembangkan untuk mengestimasi nilai variabel dependen (Y) dengan menggunakan lebih dari satu variabel indenpenden (X) yang dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Uji Regresi Sederhana digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen (Y) dengan menggunakan satu variabel independen (X) yang dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan regresinya adalah sebagai berikut.

Regresi linear berganda dinotasikan sebagai berikut.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + c$$

Sumber: Priyatno

Keterangan:

Y = variabel Kinerja Karyawan

a = nilai konstanta

b = nilai koefisien regresi

X_1 = variabel Motivasi

X_2 = variabel Disiplin Kerja

E = error

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat dengan menentukan Y (sebagai variabel dependen) dan untuk menafsir nilai yang berhubungan dengan X (sebagai variabel independen), dengan menggunakan rumus statistik atau model matematis.

$$Y^1 = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n$$

Rumus 3.5 Regresi Linear Berganda

Sumber: Sanusi (2011: 135)

Keterangan:

Y= Kinerja Karyawan

A = Nilai konstanta

B = Nilai Residu

X_1 = Variabel Indenpenden Pertama

X_2 = Varibel Indenpenden Kedua

X_n = Variabel Independen ke-n

3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel tergantung. Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel tergantung (Priyatno 2010: 180)

Dalam analisis regresi diperlukan juga untuk melihat berapa persen dari variasi variabel dependen dapat diterangkan oleh variasi dari variabel independen untuk ini digunakan koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi adalah nilai yang digunakan untuk melihat sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Rumus mencari koefisien determinasi sebagai berikut.

Menurut wibowo (2012: 136) rumus mencari koefisien determinasi secara umum adalah sebagai berikut.

$R^2 = \frac{\text{Sum of square}}{\text{Sum of square}}$	Rumus3.6 Determinasi
---	--------------------------------

Sumber: (Wibowo, 2012: 136)

Berikut diberikan contoh penerapan koefisien determinasi dengan menggunakan dua buah variabel independen, maka rumusnya adalah sebagai berikut.

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

Keterangan:

R^2 = Koefisien Determinasi

r_{yx1} = Korelasi variabel x1 dengan y

r_{yx2} = Variabel x2 dengan y

r_{x1x2} = Korelasi variabel x1 dengan variabel x2

Uji R^2 (koefisien determinasi) ini untuk melihat kemampuan variabel independen untuk mrnjelaskan variabel dependen

3.5.5. Rancangan Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan dalam menggunakan teknik regresi. Adapun metode yang digunakan adalah metode regresi berganda. Metode regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel independen yaitu motivasi dan disiplin kerja dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Kriteria keputusan yang ditetapkan dapat dilihat dari keterangan uji regresi yang meliputi uji f dan uji t. Menurut wibowo (2012 : 125).

3.5.5.1. Uji t (regresi parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel bebas secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya.

Untuk mengetahui signifikan atau tidak, maka digunakan probability sebesar 0.05 ($\alpha = 5\%$). Dengan aturan sebagai berikut (Priyatno, 2010: 68).

T hitung = $\frac{Bi}{Sbi}$	Rumus 3.7 Uji t
---------------------------------------	------------------------

Sumber: Priyatno, (2010: 68)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2 (motivasi dan disiplin kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja) secara terpisah atau parsial.

a. Menentukan hipotesis

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Ha : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat

b. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikan menggunakan 0.05 ($\alpha=5\%$)

c. Kriteria pengujian

1. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau signifikan < 0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau signifikan > 0.05 maka Ho diterima Ha ditolak.

3.5.5.2. Uji f (regresi simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X1 dan X2) secara simultan berpengaruh variabel dependen.

Ho: tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Ha: ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Menentukan tingkat signifikan

Pada *table coefficient*:

1. Jika $sig > 0.05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Jika $sig < 0.05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.
3. Menentukan f table

F table dicari dengan :

- a. $Df1 = \text{jumlah variabel} - 1$
- b. $Df2 = n - k - 1$, dimana n adalah jumlah kasus, nk adalah jumlah variabel independen

3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang menjadi objek peneliti penulis adalah PT Ex batam Indonesia dengan alamat Jl. Beringin Lot 216 Muka Kuning Batam.

3.6.2. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian merupakan waktu yang digunakan peneliti dari awal kegiatan penelitian hingga akhir kegiatan. Adapun jadwal dalam penelitian ini dijelaskan dalam tabel berikut.

Tabel 3.5 Jadwal penelitian

No	Kegiatan	Waktu pelaksanaan													
		Sep 2016			Okt 2016			Nov 2016			Des 2016		Jan 2017		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Pengajuan judul	■													
2	Pengajuan Bab I		■	■	■										
3	Pengajuan Bab II					■	■	■							
4	Pengajuan Bab III								■	■					
5	Penelitian Lapangan dan pembuatan kuesioner										■	■			
6	Pengumpulan kuesioner dan pengolahan data												■		

