

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
LAUTAN LESTARI SHIPYARD DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Novi Mayuni
140910034**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2018**

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
LAUTAN LESTARI SHIPYARD DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh :
Novi Mayuni
140910034**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2018**

SURAT PERNYATAAN ORISINARITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Novi Mayuni

NPM/NIP : 140910034

Fakultas: Bisnis

Progam Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lautan Lestari Shipyard Di Kota Batam

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

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

Batam, 3 Februari 2018

Novi Mayuni

140910034

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LAUTAN
LESTARI SHIPYARD DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

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

Oleh

Novi Mayuni

140910034

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

Batam, 3 Februari 2018

Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si.

Pembimbing

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Lautan Lestari Shipyard dan menguji secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Lautan Lestari Shipyard serta menguji secara simultan pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Lautan Lestari Shipyard . Desain penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif. Pengujian yang dilakukan terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, analisis determinasi, uji-t dan uji-f. Berdasarkan hasil pengujian melalui analisis regresi linier berganda diperoleh hasil bahwa disiplin kerja variabel disiplin kerja berpengaruh sebesar 65,7% terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh sebesar 23,7%. Analisis koefisien determinan didapat R^2 sebesar 81,7% sedangkan sisanya sebesar 18,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari uji t dan uji f maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, secara simultan disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine partially the influence of work discipline on the performance of employees of PT Lautan Lestari Shipyard and partially test the effect of work motivation on employee performance of PT Lautan Lestari Shipyard and simultaneously test the influence of discipline and work motivation on employee performance at PT Lautan Lestari Shipyard. The research design used is descriptive analysis. The test consisted of validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression, determination analysis, t-test and f-test. Based on the results of the test through multiple linear regression analysis obtained the result that the discipline of work variables discipline effect of 65.7% on employee performance, and work motivation effect of 23.7%. Determination coefficient analysis obtained R² equal to 81,7% while the rest equal to 18,3% influenced by other variable not examined in this research. From t test and f test it can be concluded that the partial variable discipline and work motivation have a positive and significant effect in affecting employee performance, simultaneously discipline and work motivation have positive and significant effect to employee performance.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. 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. Rektor Universitas Putera Batam, Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI.;
2. Dekan Fakultas Bisnis, Bapak Dr. Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M.;
3. Ketua Program Studi Manajemen, Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si.;
4. Ibu Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si. selaku pembimbing Skripsi Universitas Putera Batam;
5. Bapak Wasiman, S.E., M.M. pembimbing akademik Universitas Putera Batam;
6. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmu dan wawasannya kepada penulis melalui materi pendidikan;
7. Bapak Sudirman Mui, selaku HRD perusahaan PT Lautam Lestari Shipyard Bersama tempat dimana penulis melakukan penelitian;
8. Orang Tua dan Keluarga lainnya yang selalu memberikan nasihat dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini;
9. Kepada seluruh teman-teman yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis baik berupa saran maupun kritik.

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

Batam, 03 Februari 2018

Novi Mayuni

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINARITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	7
1.3. Batasan Masalah	8
1.4. Rumusan Masalah	9
1.5. Tujuan Penelitian	9
1.6. Manfaat Penelitian	10
1.6.1. Manfaat Teoritis	10
1.6.2. Manfaat Praktis	10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori	12
2.1.1. Displin Kerja	12
2.1.1.1. Pengertian Displin Kerja	12
2.1.1.2. Bentuk- Bentuk Displin Kerja	15
2.1.1.3. Prinsip-Prinsip Displin Kerja	19
2.1.1.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Displin Kerja	21
2.1.1.5. Indikator-Indikator Displin Kerja	24
2.1.2. Motivasi Kerja	27
2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja	27
2.1.2.2. Indikator-Indiaktor Motivasi Kerja	29
2.1.2.3. Teori Motivasi Kerja	32
2.1.2.3.1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow	32
2.1.2.3.2. Teori Dua Faktor	37
2.1.2.3.3. Teori Penghargaan Vroom	38
2.1.3. Kinerja Karyawan	39
2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan	39
2.1.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	41
2.1.3.3. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan	42
2.1.3.4. Penilaian Kinerja Karyawan	45
2.2. Penelitian Terdahulu	46
2.3. Kerangka Berfikir	47
2.4. Hipotesis	49

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1.	Desain Penelitian.....	50
3.2.	Operasional Variabel.....	50
3.2.1.	Variabel Indenden51	51
3.2.2.	Variabel Dependen51	51
3.3.	Populasi dan Sampel53	53
3.3.1.	Populasi53	53
3.3.2.	Sampel53	53
3.4.	Teknik Pengumpulan Data.....	54
3.4.1.	Teknik Pengumpulan Data.....	54
3.4.2.	Alat Pengumpulan Data55	55
3.5.	Teknik Analisis Data.....	56
3.5.1.	Analisis Deskriptif56	56
3.5.2.	Uji Kualitas Data57	57
3.5.2.1.	Uji Validilitas58	58
3.5.2.2.	Uji Reliabilitas59	59
3.5.3.	Uji Asumsi Klasik60	60
3.5.3.1.	Uji Normalitas61	61
3.5.3.2.	Uji Komogrov-Smirnov61	61
3.5.3.3.	Uji Multikolinearitas62	62
3.5.3.4.	Uji Heterokedastistas62	62
3.5.4.	Uji Pengaruh63	63
3.5.4.1.	Analisis Regresi Linier Berganda63	63
3.5.4.2.	Analisis Determinasi64	64
3.6.	Rancangan Uji Hipotesis.....	64
3.7.	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	66
3.7.1.	Lokasi Penelitian66	66
3.7.2.	Jadwal Penelitian.....	66

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1.	Profil Responden.....	67
4.1.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin67	67
4.1.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia68	68
4.1.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....69	69
4.2.	Hasil Penelitian70	70
4.2.1.	Analisis Dekriptif Variabel70	70
4.2.1.1.	Analisis Dekriptif Variabel Displin Kerja.....71	71
4.2.1.2.	Analisis Dekriptif Variabel Motivasi Kerja72	72
4.2.1.3.	Analisis Dekriptif Variabel Kinerja Karyawan.....74	74
4.2.2.	Hasil Uji Kualitas Data75	75
4.2.2.1.	Hasil Uji Validitas.....75	75
4.2.2.1.1.	Hasil Uji Validitas Variabel Displin Kerja76	76
4.2.2.1.2.	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....76	76
4.2.2.1.3.	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....77	77
4.2.2.2.	Hasil Uji Reliabilitas.....78	78

4.2.2.2.1.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Displin Kerja.....	79
4.2.2.2.2.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja	79
4.2.2.2.3.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	80
4.2.3.	Hasil Uji Asumsi Klasik	80
4.2.3.1.	Uji Normalitas	80
4.2.3.2.	Uji Kolmogrov-Smirnov	81
4.2.3.3.	Uji Multikolinearitas	82
4.2.3.4.	Uji Heteroskedastisitas.....	82
4.2.4.	Uji Pengaruh	83
4.2.4.1.	Analisis Regresi Linier Berganda	83
4.2.4.2.	Uji Koefisien Determinasi	85
4.2.4.3.	Pengujian Hipotesis.....	86
4.2.4.3.1.	Uji T	86
4.2.4.3.2.	Uji F	88
4.3.	Pembahasan.....	89

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1.	Simpulan	92
5.2.	Saran	93

DAFTAR PUSTAKA	94
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

Lampiran 1. Pendukung Penelitian

Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	48
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas (Histogram).....	82
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (P-Plot).....	82
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastistas	85

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT Lautan Lestari Shipyard	4
Tabel 1.2 Daftar Kehadiran Karyawan PT Lautan Lestari Shipyard	5
Tabel 1.3 Nilai Kinerja PT Lautan Lestari Shipyard	6
Tabel 1.4 Daftar Karyawan <i>Operational Manajer & Staff</i>	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	46
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	51
Tabel 3.2 Skala Likert	55
Tabel 3.3 Rentang Skala	57
Tabel 3.4 Angka Indeks Koefisien Reliabilitas.....	60
Tabel 3.5 Jadwal Penelitian.....	66
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	68
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	69
Tabel 4.4 Kriteria Analisis Deskriptif.....	70
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Displin Kerja.....	71
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Motivasi Kerja	73
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Karyawan	74
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas untuk Variabel Displin Kerja	76
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas untuk Variabel Motivasi Kerja.....	77
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas untuk Variabel Kinerja Karyawan	77
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Displin Kerja	79
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Motivasi Kerja.....	79
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kinerja Karyawan.....	80
Tabel 4.14 Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov	81
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas.....	82
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Regresi	84
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi	85
Tabel 4.18 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)	86
Tabel 4.19 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).....	88

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rentang Skala	56
Rumus 3.2 <i>Pearson Product Moment</i>	58
Rumus 3.3 <i>CronbachAlpha</i>	59
Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda	63
Rumus 3.5 Uji T.....	65

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Pendukung Penelitian
 - Lampiran 1.1. Kuesioner Penelitian
 - Lampiran 1.2. Total Hasil Kuesioner dan Data Hasil Uji SPSS 21
 - Lampiran 1.3. R Tabel
 - Lampiran 1.4. F Tabel
 - Lampiran 1.5. T Tabel
 - Lampiran 1.6. Data Hasil Uji SPSS 21
- Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian
 - Lampiran 3.1. Surat Izin Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi yang berhasil dalam memengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lainnya (Bangun, 2012: 4). Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan.

Pada hakikatnya, sumber daya manusia merupakan manusia dipekerjakan di sebuah perusahaan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana yang untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dengan baik agar tujuan perusahaan dapat dicapai. Manusia yang bekerja dengan menyumbangkan tenaga dan jasanya disebut karyawan. Setiap karyawan mempunyai keinginan, ketrampilan, kemampuan dan motivasi untuk maju sehingga perusahaan menjadikan karyawan sebagai asset yang penting selain modal dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal didalam organisasi bisnis.

Sumber daya manusia dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Hapid & Sunarwan, 2014: 8). Setiap organisasi selalu berupaya untuk memperoleh sumber daya manusia yang bisa membantu dalam usaha mencapai tujuan organisasi tersebut dan setiap perusahaan menuntut agar karyawannya dapat bekerja dengan maksimal, tidak lupa disiplin dan motivasi kerja menjadi penting dalam membentuk kinerja karyawan yang berkualitas. Disiplin dan motivasi kerja merupakan semangat untuk berperan secara aktif dalam proses melaksanakan pekerjaan dengan baik. Disiplin kerja mencerminkan suatu sikap menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup untuk menjalankan dan melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan perusahaan. Disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia untuk mematuhi serta menaati semua tata tertib yang berlaku di suatu perusahaan tersebut. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawan dalam mematuhi dan menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku. Disiplin yang baik akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia (Rumondor, Tumbel, & Sepang, 2016: 255). Tidak hanya disiplin kerja yang perlu diperhatikan dalam suatu perusahaan, tetapi motivasi kerja juga tidak kalah pentingnya.

Motivasi merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya optimal untuk mencapai kinerjanya. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan

upaya minimum dalam hal bekerja. Bila sekelompok karyawan dan atasannya mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula (Bungawati & Syafaruddin, 2016: 3). Motivasi merupakan keinginan, hasrat penggerak diri manusia, motivasi berhubungan dengan faktor psikologi manusia yang mencerminkan antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia. Motivasi perlu diberikan terhadap pegawai agar bisa meningkatkan kinerja mereka.

Motivasi kerja dapat mendorong diri pegawai untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sarannya maka kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara juga. Motivasi yang telah diberikan kepada karyawan akan berdampak pada meningkatnya kualitas hasil kerja, mengurangi tingkat absensi ketidakhadiran karyawan dan juga dapat menurunkan tingkat pergantian karyawan. Maka dari itu motivasi juga merupakan salah satu faktor yang penting dalam pertumbuhan suatu organisasi atau perusahaan.

Disiplin dan motivasi kerja yang dipelihara oleh suatu perusahaan pastinya akan berdampak pada kinerja karyawan di suatu organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. (Ayer,

Pangemanan, & Rori, 2016: 28) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah motivasi dan disiplin kerja.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu usaha persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil (Ayer et al., 2016: 28). Oleh karena itu upaya – upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling penting karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

PT Lautan Lestari Shipyard merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa khususnya dalam hal pembuatan dan perbaikan kapal atau sering disebut dengan galangan kapal. PT Lautan Lestari Shipyard berlokasi di Kav. Sei Lekop RT. 05 RW. 07 Kel. Sel Lekop, Kec. Sagulung Batu Aji - Batam. PT Lautan Lestari Shipyard memiliki 117 karyawan yang terdiri dari.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT Lautan Lestari Shipyard

No	Bagian	Jumlah Karyawan (orang)
1	<i>Accounting & Finance Manager & Staff</i>	4
2	<i>Purchasing Manager & Staff</i>	3
3	<i>Project & Engineer Manager</i>	3
4	<i>Operational Manager & Staff</i>	103
5	<i>Yard Manager</i>	4
Jumlah		117

Sumber: PT Lautan Lestari Shipyard, 2017

Keadaan yang terjadi di PT Lautan Lestari Shipyard bahwa adanya fenomene – fenomena terkait dengan masalah disiplin kerja dan motivasi kerja yang akhirnya berdampak pada kinerja karyawan di PT Lautan Lestari Shipyard. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang terlambat masuk kantor,

penurunan tingkat kehadiran karyawan, penyelesaian tugas tidak tepat pada waktunya, serta belum adanya motivasi yang tinggi sesuai tuntutan pekerjaan yang berdampak pada keterlambatan penyelesaian tugas. Rendahnya kedisiplinan karyawan dapat terlihat pada tabel kehadiran karyawan di PT Lautan Lestari Shipyard. Berikut daftar kehadiran karyawan enam bulan terakhir tahun 2017.

Tabel 1.2 Daftar Kehadiran Karyawan PT Lautan Lestari Shipyard

Bulan	Kehadiran (orang)	Izin (orang)	Sakit (orang)	Absen tanpa keterangan (orang)	Keterlambatan > 08.00 WIB (orang)
Maret	114	1	0	2	4
April	107	7	3	0	18
Mei	115	1	0	1	5
Juni	114	2	0	1	6
Juli	113	3	1	0	5
Agustus	115	2	0	0	4

Sumber: PT Lautan Lestari Shipyard, 2017

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa terjadi penurunan tingkat kehadiran dan meningkatnya tingkat keterlambatan karyawan yang mencolok terjadi pada bulan April 2017 yakni sebanyak 10 orang yang tidak masuk kerja dan 18 orang datang terlambat. Ini berarti kecerendungan karyawan yang belum sepenuhnya dapat bertanggung jawab dalam bekerja. Selain itu, motivasi karyawan yang rendah dapat dilihat dari menurunnya semangat kerja dengan seringnya terlambat hadir sehingga membuat karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

PT Lautan Lestari Shipyard dalam aktivitas kerjanya berusaha untuk selalu menekankan kepada seluruh sumber daya manusianya untuk dapat mencapai kinerja yang baik, dimana manfaat dari kinerja tersebut tidak hanya dirasakan dari individu tetapi juga dirasakan oleh institusi yang bersangkutan. Dalam upaya

pencapaian kinerja tersebut tidak semudah yang dibayangkan, dimana proses dan kendala dalam pencapaian tersebut dipengaruhi berbagai faktor lain diantaranya faktor individu dimana hubungan antar karyawan dapat terjalin secara baik atau tidak, rendahnya kerjasama sesama karyawan dalam satu bagian, maupun dengan atasan atau setidaknya mempertahankan kinerja yang sudah diraih saat ini agar tidak terjadi penurunan secara drastis, kiranya perlu dikaji ulang setiap faktor yang berperan di dalamnya, yaitu motivasi dan disiplin kerja untuk dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan. Berikut tabel nilai kinerja karyawan PT Lautan Lestari Shipyard periode Maret – Agustus Tahun 2017.

Tabel 1.3 Nilai Kinerja PT Lautan Lestari Shipyard

Bulan	Nilai	Predikat
Maret	55	Cukup baik
April	57	Cukup baik
Mei	58	Cukup baik
Juni	47	Kurang baik
Juli	56	Cukup baik
Ags	57	Cukup baik

Sumber: PT Lautan Lestari Shipyard, 2017

Penilaian kinerja sebuah kantor PT Lautan Lestari Shipyard ditentukan dengan nilai-nilai yang telah ditetapkan oleh kantor PT Lautan Lestari Shipyard yaitu terhadap pencapaian output atau pekerjaan yang telah diselesaikan. Tabel di atas tampak bahwa nilai kinerja yang dihasilkan pada bulan Maret s.d Mei 2017 berada pada predikat cukup baik akan tetapi, pada bulan Juni kinerja karyawan berada pada predikat kurang baik dan pada bulan Juli dan Agustus kembali mendapatkan predikat cukup baik. Penelitian ini diperkuat oleh (Harlie, 2012: 860) dengan judul penelitian **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada**

Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan”, dengan hasil penelitian bahwa t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel bebas yang meliputi disiplin kerja (X1), motivasi (X2), dan pengembangan karier (X3) berpengaruh nyata secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. Nilai F hitung ini lebih besar daripada F tabel yaitu 2,6937. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000, nilai signifikansi ini lebih kecil daripada nilai yaitu 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara bersama variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja (X1), motivasi (X2), dan pengembangan karier (X3) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.

Jadi, Penelitian ini penting untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui **”PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LAUTAN LESTARI SHIPYARD DI KOTA BATAM”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut sehingga peneliti melakukan identifikasi masalah yang terjadi, adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Meningkatnya keterlambatan kehadiran karyawan.
2. Tingkat absensi kehadiran yang menurun.
3. Keterlambatan penyelesaian tugas yang diberikan.
4. Masih terdapat karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan.

5. Kurangnya semangat karyawan dalam bekerja.

6. Nilai kinerja dengan predikat kurang baik.

7. Output yang belum tercapai dengan baik.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas sehingga peneliti melakukan pembatasan masalah dikarenakan keterbatasan waktu. Adapun batasan masalah ini terdapat pada dua variabel bebas yakni disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) serta satu variabel terikat yakni kinerja karyawan (Y). Objek penelitian ini dilakukan pada PT Lautan Lestari Shipyard periode Maret – Agustus 2017 dan karyawan yang diteliti khususnya dibagian *Operational Manager & Staff* yang terdiri dari 103 karyawan dengan keterangan sebagai berikut.

Tabel.1.4 Daftar Karyawan *Operational Manager & Staff*

No	Bagian	Jumlah Karyawan (orang)
1	<i>Piping</i>	11
2	<i>Welder</i>	43
3	<i>Hull</i>	30
4	<i>Project</i>	2
5	<i>QC</i>	2
6	<i>Out Fitting</i>	2
7	<i>Operasional</i>	13
Jumlah		103

Sumber: PT Lautan Lestari Shipyard, 2017

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah.

1. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Lestari Shipyard di Kota Batam ?

2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja kinerja karyawan pada PT Lautan Lestari Shipyard di Kota Batam ?
3. Bagaimanakah pengaruh disiplin & motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Lestari Shipyard di Kota Batam ?

1.5 Tujuan Penelitian

Relevan dengan perumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah.

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Lestari Shipyard di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Lestari Shipyard di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Lestari Shipyard di Kota Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memperoleh jawaban atas rumusan masalah dan memperkuat teori yang sudah ada.
2. Membuktikan hasil dari penelitian terdahulu.
3. Menjadi referensi bagi peneliti berikutnya.
4. Menjadi acuan, pendoman, referensi atau petunjuk untuk membuat tugas akhir.
5. Menambah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang disiplin serta motivasi kerja dan kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Manfaat bagi peneliti yakni menambah wawasan pengetahuan peneliti, menghasilkan karya yang dapat membanggakan, baik untuk peneliti, keluarga peneliti mengenai penerapan teori yang didapatkan selama perkuliahan, membuat peneliti mempunyai kualitas personal, maupun lingkungan sekitar peneliti, serta dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dan referensi bagi para peneliti untuk melakukan penelitian sejenis dimasa mendatang.

2. Bagi Perusahaan

Manfaat bagi perusahaan yakni bahan evaluasi serta perbaikan dari waktu ke waktu agar dapat mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan. (Katiandagho et al., 2014: 1594) mendefinisikan disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. (Katiandagho et al., 2014: 1594) juga menyatakan disiplin yaitu 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.

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para

pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja.

Dengan demikian tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektifitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari di masa yang datang bukan menghukum kegiatan masa lalu.

Disiplin kerja merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam perusahaan. Tindakan disiplin yang dilaksanakan secara tidak benar adalah destruktif bagi karyawan dan organisasi, oleh karena itu tindakan disiplin haruslah tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan yang bijak (Hapid & Sunarwan, 2014: 9). Tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Sedangkan keluhan-keluhan digunakan oleh karyawan yang merasa hak-haknya yang telah dilanggar oleh organisasi. Dalam hal ini, tindakan disiplin merupakan suatu pengurangan atau penurunan atau pemotongan gaji yang dipaksakan oleh atasan dalam hal imbalan karena suatu sebab, sedangkan keluhan adalah keluhan-keluhan yang dilakukan karyawan sehubungan dengan perlakuan yang tidak adil dalam distribusi imbalan-imbalan atau hukuman-hukuman yang dilakukan organisasi (Hapid & Sunarwan, 2014, p. 9). Sedangkan menurut (Tindow et al., 2014: 1595) disiplin kerja

diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh karena itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan sedangkan pengertian disiplin kerja menurut (Rumondor et al., 2016: 256) "Disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong pegawai memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut".

(Sinambela, 2012: 238) mengemukakan bahwa disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja; proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai. Bila permasalahan kinerja tidak diperbaiki, manajer juga terlibat dalam mengidentifikasi, mengkomunikasikan dan menerapkan konsekuensinya. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi dalam mencapai tujuannya. (Sutrisno, 2011: 86) menyatakan bahwa dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan. Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu.

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal (Sutrisno, 2011).

2.1.1.2 Bentuk- Bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja, yaitu (Rivai & Sagala, 2011: 825).

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disiplin..

4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner yaitu, aturan tungku panas (*hot stove rule*), tindakan disiplin progresif (*progressive discipline*), dan tindakan disiplin positif (*positive discipline*). Pendekatan-pendekatan aturan tungku panas dan tindakan disiplin progresif terfokus pada perilaku masa lalu. Sedangkan pendekatan disiplin positif berorientasi ke masa yang akan datang dalam bekerja sama dengan para karyawan untuk memecahkan masalah-masalah sehingga masalah itu tidak timbul lagi (Rivai & Sagala, 2011: 826).

1. Aturan Tungku Panas

Pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner disebut sebagai aturan tungku panas (*hot stove rule*). Menurut pendekatan ini, tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas.

- a. Membakar dengan segera

Jika tindakan disipliner akan diambil, tindakan itu harus dilaksanakan segera sehingga individu memahami alasan tindakan tersebut. Dengan berlalunya waktu, orang memiliki tendensi meyakinkan mereka sendiri bahwa dirinya tidak salah yang cenderung sebagian menghapuskan efek-efek disipliner yang terdahulu.

- b. Memberi peringatan

Hal ini penting untuk memberikan peringatan sebelumnya bahwa hukuman akan mengikuti perilaku yang tidak dapat diterima. Pada saat seseorang bergerak semakin dekat dengan tungku panas, mereka diperingatkan oleh panasnya tungku tersebut bahwa mereka akan terbakar jika mereka menyentuhnya, dan oleh karena itu ada kesempatan menghindari terbakar jika mereka memilih demikian.

c. Memberikan hukuman yang konsisten

Tindakan disipliner haruslah konsisten ketika setiap orang yang melakukan tindakan yang sama akan dihukum sesuai dengan hukum yang berlaku. Seperti pada tungku panas, setiap orang yang menyentuhnya dengan tingkat tekanan yang sama, dan pada periode waktu yang sama, akan terbakar pada tingkat yang sama pula. Disiplin konsisten berarti setiap karyawan yang terkena hukuman disiplin harus menerimanya/menjalankannya, setiap karyawan yang melakukan pelanggaran yang sama akan mendapatkan ganjaran disiplin yang sama, disiplin diberlakukan dalam cara yang sepadan kepada segenap karyawan.

d. Membakar tanpa membeda-bedakan

Tindakan disipliner seharusnya tidak membeda-bedakan. Tungku panas akan membakar setiap orang yang menyentuhnya, tanpa memilih-milih. Penyelia menitikberatkan pada perilaku yang tidak memuaskan, bukan pada karyawannya sebagai pribadi yang

buruk. Cara paling efektif mencapai tujuan ini adalah melakukan konseling korektif.

2. Tindakan Disiplin Progresif

Tindakan disiplin progresif (*progressive discipline*) dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran. Tujuan tindakan ini adalah membentuk program disiplin yang berkembang mulai dari hukuman yang ringan hingga yang sangat keras. Disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela.

3. Tindakan Disiplin Positif

Dalam banyak situasi, hukuman tidaklah memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku. Namun, hukuman hanya mengajar seseorang agar takut atau membenci alokasi hukuman yang dijatuhkan penyelia. Penekanan pada hukuman ini dapat mendorong para karyawan untuk menipu penyelia mereka daripada mengoreksi tindakan-tindakannya. Tindakan disipliner positif dimaksudkan untuk menutupi kelemahan tadi, yaitu mendorong para karyawan memantau perilaku-perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi-konsekuensi dari tindakan-tindakan mereka.

Tindakan disiplin positif adalah serupa dengan disiplin progresif dalam hal bahwa tindakan ini juga menggunakan serentetan langkah yang akan meningkatkan urgensi dan kerasnya hukuman sampai ke langkah terakhir, yakni pemecatan.

2.1.1.3 Prinsip-Prinsip Disiplin kerja

Mengingat begitu pentingnya sikap disiplin maka perlu kiranya tiap - tiap karyawan mengetahui dan mengerti dengan pasti prinsip-prinsip disiplin kerja yang sehat. Landasan falsafah disiplin yang sehat meliputi (Triyaningsih, 2014:32):

1. Kemauan untuk menyelaraskan tindakan dengan tata tertib yang telah ditentukan.
2. Bersedia dan mau memperbaiki tindakan tindakan yang tidak patut disertai rasa taat pada pimpinan.
3. Bersedia dan maumenerima segala tindakan korektif perlu diterima sebagai usaha untuk menentukan mental.
4. Tindakan disiplin hendaknya tidak terlalu keras tetapi harus cukup mampu untuk membawa perbaikan.
5. Karyawan perlu menyadari bahwa setiap organisasi kerja itu perlu diatur sedemikian rupa sehingga tidak semua kemauan dan keinginan perseorangan dapat dilakukan, setiap karyawan dipimpin untuk bekerja secara teratur dan berusaha memenuhi tujuan kerja yang telah ditetapkan bersama.

Sedangkan menurut (Sinambela, 2012: 244) mengemukakan bahawa ada beberapa prinsip yang seharusnya menjadi pedoman dalam mengambil tindakan disiplin, yaitu.

1. Mengambil tindakan disipliner harus sesuai dengan hukum setempat dan perjanjian perburuhan yang berlaku.

2. Semua tindakan disipliner harus didokumentasikan secara lengkap, secara mendetail kekurangan yang sebenarnya dalam kinerja, bagaimana hal itu diidentifikasi, dan langkah – langkah yang telah diambil untuk memecahkan masalah itu.
3. Tindakan disipliner yang diambil hendaknya menggunakan tingkat paksaan dan tekanan terendah yang diperlukan untuk memecahkan masalah kinerja.
4. Semakin besar tingkat pemaksaan yang digunakan, semakin kecil kemungkinan untuk mencapai *win – win solution* yang konstruktif dan tahan lama.
5. Semakin kita mampu menggambarkan dengan jelas permasalahan kinerja yang terjadi, semakin mungkin kita dapat memecahkan bersama pegawai yang bersangkutan.

Menurut (Sinambela, 2012: 246) terdapat tujuh prinsip baku yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan disiplin pegawai, yaitu.

1. Prosedur dan kebijakan yang pasti.
2. Tanggung jawab kepengawasan.
3. Komunikasi berbagai peraturan.
4. Tanggung jawab pemaparan bukti.
5. Perlakuan yang konsisten.
6. Pertimbangan atas berbagai situasi.
7. Peraturan dan hukuman yang masuk akal.

2.1.1.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Baik buruknya disiplin seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja, melainkan dapat oleh beberapa faktor. Menurut (Sutrisno, 2011: 86) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu.

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Bila kompensasi yang diterima jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha mencari tambahan penghasilan lain dari luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir dan sering minta izin keluar. Namun demikian pemberian kompensasi yang memadai belum tentu juga menjamin tegaknya disiplin.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplinan pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya, dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap

yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan, misalkan aturan jam kerja, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya

pengawasan seperti sedemikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif yang diciptakan untuk mendukung tegaknya disiplin antara lain.

- a. Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Disiplin kerja yang baik merupakan suatu sikap yang diwujudkan dalam perilaku, sehingga dapat dicapai suatu keadaan yang tertib. Ada beberapa faktor yang mendasari disiplin yang baik seperti (Triyaningsih, 2014: 33).

1. Pengetahuan dan kesadaran para karyawan terhadap peraturan yang berlaku.
2. Ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku.
3. Pengertian dan kesadaran para karyawan terhadap arah dan tujuan perusahaan.
4. Kemampuan pengendalian diri dari sikap setiap karyawan.
5. Kepemimpinan yang bersifat terbuka.
6. Adanya kepercayaan terhadap diri sendiri yang melihat pada diri setiap karyawan.
7. Adanya hubungan manusiawi yang harmonis dalam organisasi/perusahaan.

2.1.1.5 Indikator Disiplin Kerja Karyawan

Adapun indikator yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah (Katiandagho et al., 2014: 1595):

1. Kehadiran karyawan setiap hari

Karyawan wajib hadir di perusahaannya sebelum jam kerja, dan pada biasanya digunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi.

2. Ketepatan jam kerja

Penetapan hari kerja dan jam kerja diatur atau ditentukan oleh perusahaan. Karyawan diwajibkan untuk mengikuti aturan jam kerja, tidak

melakukan pelanggaran jam istirahat dan jadwal kerja lain, keterlambatan masuk kerja, dan wajib mengikuti aturan jam kerja per hari.

3. Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal

Seluruh karyawan wajib memakai pakaian yg rapi dan sopan, dan tanda pengenal selama menjalankan tugas kedinasan. Bagi sebahagian besar perusahaan biasanya menyediakan pakaian seragam yang sama untuk semua karyawannya sebagai bentuk simbol dari kebersamaan dan keakraban di sebuah perusahaan.

4. Ketaatan karyawan terhadap peraturan.

Adakalanya karyawan secara terang-terangan menunjukkan ketidakpatuhan, seperti menolak melaksanakan tugas yang seharusnya dilakukan. Jika tingkah laku karyawan menimbulkan dampak atas kinerjanya, para pemimpin harus siap melakukan tindakan pendisiplinan.

Sedangkan menurut (Harlie, 2012: 120) menjadi indikator dari rendahnya disiplin kerja karyawan adalah

1. Turunnya produktivitas kerja

Salah satu indikasi rendahnya disiplin kerja adalah ditunjukkan dari turunnya produktivitas kerja. Produktivitas yang turun karena kemalasan, penundaan pekerjaan, dan lain sebagainya.

2. Tingkat absensi yang tinggi

Apabila kedisiplinan kerja karyawan menurun maka dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja tidak tepat waktu datang dan pulanginya, sering keluar pada jam istirahat

3. Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan

Rendahnya kedisiplinan kerja karyawan dapat dilihat dengan sering terjadinya kelalaian sehingga dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Ini dapat dilihat bahwa karyawan tidak menggunakan secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kemampuan organisasi tidak maksimal dalam memberikan kepercayaan pada karyawan.

4. Tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi

Indikasi lain yang menunjukkan turunnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan adalah kecerobohan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan

5. Seringnya pencurian bahan - bahan pekerjaan

6. Sering konflik antar karyawan.

Konflik atau perselisihan merupakan ketidak tenangan karyawan dalam bekerja yang dapat mengganggu pekerjaan yang sedang dilakukandan menurunkan produktivitas yang diharapkan organisasi.

Disiplin Kerja merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan dan ketertiban dan memiliki beberapa indikator yakni (Sumaki et al., 2015: 542) :

1. Prosedur kerja
2. Tepat waktu
3. Tanggung Jawab
4. Kepatuhan

5. Sikap

Disiplin kerja adalah kesediaan seseorang untuk sanggup menjalankan dan mentaati semua peraturan yang berlaku di perusahaan. Menurut (Mariani & Sariyathi, 2017: 3551) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi adalah

1. Tingkat kehadiran,
2. Kehadiran tepat waktu,
3. Ketaatan pada tata tertib dan aturan institusi,
4. Pemberian sanksi kepada pegawai yang melanggar,
5. Adanya pemberitahuan jika tidak masuk kerja.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Seseorang yang bersedia mencurahkan energi fisik dan mental untuk melakukan pekerjaannya dengan antusias dan semangat tinggi disebut sebagai orang yang mempunyai motivasi. Motivasi berasal dari kata bahasa Latin “*Movere*”, yang berarti “menggerakkan”. Untuk membuat definisi motivasi, biasanya digunakan kata - kata; ingin (*desire*), mau (*want*), tujuan (*aim*), sasaran (*goal*), dan acuan (*incentive*) (Toha & Darmanto, 2009: 74). Demikian juga ditemui kata motif yang dapat diartikan sebagai “ungkapan kebutuhan seseorang yang bersifat pribadi dan internal”. Selain itu, manajer biasanya mengadakan sesuatu insentif eksternal sebagai bagian pekerjaan untuk mendorong atau menggerakkan karyawan untuk melakukan tugas – tugasnya (Toha & Darmanto, 2009: 74). Untuk memberikan dorongan dan menggerakkan orang – orang agar

mereka bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak yang bersangkutan. Motivasi menunjukkan agar manajer mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada bawahannya agar mereka menyediakan waktunya guna melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran-saran dan rekomendasi-rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi. Untuk itu diperlukan keahlian manajer untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan. Banyak pengertian motivasi yang disampaikan oleh para ahli. Meskipun demikian, penelitian ini tidak akan menjelaskan secara keseluruhan pengertian motivasi tersebut (Katiandagho et al., 2014: 1595).

Tenaga kerja yang termotivasi dan berkualitas sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tantangan dan dilema bagi banyak manajer adalah bagaimana menciptakan jenis motivasi ini (Tumilaar, 2015: 789) (Dieleman dan Toonen, 2006). Meskipun ada banyak teori seputar gagasan tentang motivasi, dua area motivasi yang berbeda biasanya bercampur. Itulah penekanan yang diberikan pada motivasi untuk berakar pada pekerjaan dan motivasi untuk tampil. Motivasi merupakan keinginan, hasrat motor penggerak dalam diri manusia, motivasi berhubungan dengan faktor psikologi manusia yang mencerminkan antara sikap, kebutuhan, dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sedangkan daya dorong yang diluar diri seseorang ditimbulkan oleh pimpinan (Hapid & Sunarwan, 2014: 9).

Sedangkan motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan nonmoneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa inggris sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan (Tindow et al., 2014: 1595).

Dari pengertian-pengertian motivasi diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya. Pada hakikatnya saat karyawan bekerja mereka membawa serta keinginan, kebutuhan, pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja mereka. Adanya motivasi terutama motivasi untuk berprestasi akan mendorong seseorang mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya demi mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

2.1.2.2 Indikator -Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Alimuddin, 2015: 798) motivasi yang dimaksud dalam penelitian adalah kemauan karyawan untuk mengerahkan segala upaya untuk mencapai suatu tujuan selama upaya yang dilakukan juga memenuhi sebagian kebutuhan

individu tersebut. Motivasi sebagai variabel bebas (*independent*) terdiri dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik sebagai berikut,

a. Motivasi intrinsik (X1) adalah dorongan kerja karyawan yang timbul dari dirinya untuk berperilaku, mengarahkan kemampuan, melakukan berbagai tindakan yang menjadi tanggung jawabnya, berikut indikatornya (Alimuddin, 2015: 798).

1. Pemberian gaji, yang merupakan pendapatan atau upah yang diterima karyawan selama satu bulan
2. Kebutuhan rasa aman adanya jaminan kesehatan yang diberikan kepada karyawan
3. Kebutuhan penghargaan, yaitu pemberian penghargaan yang memiliki prestasi dalam berkerja
4. Aktualisasi diri bahwa setiap individu menyadari sepenuhnya dalam bakat dan kemampuan

b. Motivasi ekstrinsik (X2) adalah dorongan kerja dari seseorang karyawan yang bersumber dari luar. Indikatornya sebagai berikut (Alimuddin, 2015: 798).

1. Fasilitas, yang berupa sarana kerja yang digunakan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan
2. Kebutuhan sosial, yaitu terciptanya hubungan kerja yang baik diantara sesama karyawan
3. Kepimpinan, adalah sikap seseorang pemimpin terhadap para karyawan yang dapat memotivasi karyawan dalam berkerja

Seorang pegawai dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila, didalam dirinya memiliki (Ayer et al., 2016: 28):

1. *need of achievement* (kebutuhan berprestasi) yaitu kemampuan pegawai untuk mencapai hubungan pada standar yang ditetapkan instansi,
2. *need of affiliation* (kebutuhan afiliasi) yaitu keinginan pegawai untuk saling bersahabat dan mengenal lebih jauh teman kerja dalam sebuah organisasi pemerintahan, dan
3. *need of power* (kebutuhan kekuasaan) yaitu kebutuhan yang membuat pegawai berperilaku wajar dalam melaksanakan tugasnya serta keinginan untuk menguasai sesuatu.

Variabel Motivasi adalah dorongan yang meandasi semangat kerja karyawan yang muncul dari diri karyawan.

Menurut (Rumondor et al., 2016: 257) indikator variable motivasi yakni

1. Fisiologis
2. Keaman
3. Social
4. Penghargaan
5. Aktualisasi diri

Motivasi adalah dorongan terhadap seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang dihasilkan dari keinginannya untuk memuaskan dan memenuhi kebutuhannya. Adapun indikator-indikatornya adalah (Mariani & Sariyathi, 2017: 3549):

1. Persepsi karyawan terhadap besar gaji yang diberikan oleh perusahaan dapat memenuhi kebutuhan primer karyawan,
2. Persepsi karyawan terhadap adanya pemberian tunjangan yang berkesinambungan telah cukup,
3. Persepsi karyawan terhadap penghargaan atas prestasi kerja cukup memotivasi dalam bekerja,
4. Persepsi karyawan terhadap adanya tantangan dalam menyelesaikan tugas yang membuat karyawan lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

2.1.2.3 Teori Motivasi Kerja

2.1.2.3.1 Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Menurut (Halim et al., 2009: 55) salah satu teori motivasi yang paling banyak diacu adalah teori "Hierarki Kebutuhan Maslow" yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Maslow memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu hirarki kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi. Model Maslow ini sering disebut dengan model hierarki kebutuhan, Karena menyangkut kebutuhan manusia, maka teori ini digunakan untuk menunjukkan kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi agar individu tersebut termotivasi untuk kerja. Kebutuhan pokok manusia yang diidentifikasi Maslow dalam urutan kadar pentingnya adalah sebagai berikut.

Kebutuhan manusia dibagi menjadi lima tingkatan *hierarchy pyramid*, yaitu:

1. *Phycological needs*, yaitu kebutuhan fisik seperti pangan, sandang, dan papan,

2. *Security needs*, yaitu kebutuhan keamanan jiwa, raga, dan harta benda milik. Jika dikaitkan dengan kerja maka kebutuhan akan keamanan sewaktu bekerja, perasaan aman yang menyangkut masa depan karyawan,
3. *Social needs* atau kebutuhan sosial untuk memiliki keluarga dan sanak saudara, rasa dihormati, status sosial, harga diri, dan kebutuhan pendidikan dan agama.
4. *Esteem needs*, yaitu kebutuhan prestise dan percaya diri dengan berbagai titel dan gelar-gelar kehormatan,
5. *Self actualization needs*, yaitu suatu kebutuhan aktualisasi diri sebagai bukti kesuksesan seseorang dalam berkarya.

Apabila seorang karyawan dapat memenuhi kelima tingkatan kebutuhannya secara serentak dan harmonis melalui imbalan kerja yang diperolehnya dari organisasi tempat dia mengabdikan, maka dapat diperkirakan akan sangat memotivasi orang bekerja giat, tanpa diperintah orang lain. Kesimpulan yang dapat ditarik dari teori ini adalah untuk memotivasi orang bekerja giat sesuai keinginan kita, sebaiknya kita memenuhi kebutuhan-kebutuhan sesuai dengan harapannya. Namun kelemahan dari teori ini adalah bahwa kebutuhan manusia itu tidaklah berjenjang dan hierarkis, tetapi kebutuhan itu perlu dipenuhi secara simultan pada tingkat intensitas tertentu, dengan menentukan apa yang harus dipenuhi lebih dahulu.

Sedangkan menurut (Toha & Darmanto, 2009: 11.7) teori kebutuhan Maslow (*Maslow's Hierarchy of Needs*) berasumsi bahwa.

- a. Manusia mempunyai kebutuhan berbeda yang ingin dipenuhinya;
- b. Kebutuhan yang paling mendesak yang akan dipenuhi terlebih dahulu, oleh karena itulah manusia akan berperilaku;
- c. Kebutuhan yang sudah terpenuhi tidak lagi menjadi pendorong untuk berperilaku.

Kekuatan dorongan yang telah menurun tidak lagi dapat memotivasi orang untuk berperilaku. Perubahan kekuatan motivasi menjadi kajian yang menarik (Toha & Darmanto, 2009: 7.8).

- a. Kepuasan kebutuhan, kebutuhan yang telah terpuaskan tidak lagi menjadi pendorong motivasi. Orang akan mencari dan berusaha memenuhi kebutuhan lainnya. Ketika haus, kita akan mencari air minum untuk dapat memuaskan rasa dahaga. Ketika rasa dahaga tidak lagi dirasakan, maka kita akan mencari kebutuhan lain, misalnya makan, dan berusaha memuaskannya.
- b. Terhalangnya pemuasan kebutuhan, selain telah terpuaskan, orang akan mencari kebutuhan lain apabila suatu kebutuhan tidak dapat dipuaskan. Kegiatan ini sering dilakukan dengan berbagai upaya mengatasi kebutuhan yang terhalang, misalnya dengan mencari jalan lain agar kebutuhan yang belum dapat dipenuhi tersebut dapat dicapai.
- c. Perbedaan kognisi, apabila ada perbedaan kognisi dalam diri seseorang, maka perbedaan tersebut akan mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu. Tentang perbedaan ini dapat dijelaskan

sebagai berikut, bahwa apabila seseorang merasa dirinya mempunyai kemampuan akan tetapi ternyata ia menemukan kegagalan dalam lingkungannya, yang berarti kemampuannya tadi tidak ada gunanya karena ada kegagalan, maka motivasinya akan berubah, sehingga akan berubah pola perilakunya untuk mencapai tujuan.

- d. Frustrasi, apabila seseorang terhalang usahanya mencapai tujuan, maka ia akan menderita perasaan frustrasi. Namun, dalam kenyataan sebenarnya, munculnya frustrasi adalah karena gejala ini memang cenderung berkaitan dengan watak seseorang. Ada yang mudah terkena frustrasi dan ada yang sulit menderita frustrasi.
- e. Kekuatan motivasi berubah, kebutuhan yang menguat akan menambah kekuatan perilaku. Misalnya, seseorang yang lapar akan berperilaku mencari makanan. Apabila ia mencium bau makanan yang lezat, maka kekuatan untuk berperilaku mencari makanan semakin kuat. Dari contoh tersebut, kita dapat simpulkan bahwa ketika kebutuhan akan sesuatu sudah sangat kuat dan mendesak, maka perilaku manusia akan tertuju untuk mencari kebutuhan yang sangat mendesak tersebut. Setelah kebutuhan yang sangat kuat itu dipuaskan, maka ia akan berperilaku mencari kebutuhan yang lain. Perilaku dapat berubah oleh kekuatan motivasi, berubah oleh motif yang memiliki kekuatan berbeda-beda.

Dengan alasan itulah maka kebutuhan manusia disusun dalam suatu hierarki yang kita kenal sebagai “Lima Jenjang Kebutuhan” (*Five Hierachies of Needs*). Kebutuhan- kebutuhan tersebut adalah (Toha & Darmanto, 2009: 7.10).

1. Kebutuhan Fisiologis: rasa lapar dan haus (makan dan minum), perlindungan (pakaian dan rumah), sex, dan kebutuhan fisiologis lainnya;
2. Kebutuhan Keamanan: keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional (bebas dari ancaman, aman bekerja);
3. Kebutuhan Sosial: rasa memiliki, cinta, persahabatan, afiliasi, interaksi;
4. Kebutuhan Penghargaan: rasa hormat internal, misalnya harga diri, prestasi, dan otonomi, serta rasa hormat eksternal, misalnya status/prestise, dan perhatian;
5. Kebutuhan Aktualisasi/Realisasi diri: menjadi apa yang ia mampu menjadi, pertumbuhan, mencapai potensialnya, dan pemenuhan diri (terbaik, terpandai)

Ada beberapa hal yang penting yang patut diketahui dari penemuan Maslow ini, yaitu (1) teorinya disusun berdasarkan anggapan bahwa manusia mempunyai kebutuhan untuk berkembang dan maju; (2) adanya kebutuhan tingkat tinggi, yaitu kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri yang belum terpenuhi membuat para manajer memusatkan perhatian dan strategi untuk memenuhinya; dan (3) kebutuhan yang belum terpenuhi sama sekali dapat menimbulkan

kesulitan bagi manajer, antara lain frustrasi, konflik, dan tekanan didalam organisasi.

2.1.2.3.2 Teori Dua-Faktor (Herzberg's Two-Factor Theory)

Teori ini berhubungan langsung dengan kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan, berdasarkan studinya tentang hubungan antara sikap – sikap kerja dan kinerja kerja Herzberg menyatakan, bahwa motivasi merupakan sebuah dampak langsung dari kepuasan kerja. Teori ini meneliti tentang dua kondisi yang mempengaruhi seseorang di dalam pekerjaannya, yaitu kondisi pertama adalah faktor motivator yang meliputi (Halim et al., 2009: 56): (Halim et al., 2009: 55)(Halim et al., 2009: 55)(Halim et al., 2009: 55)(Halim et al., 2009: 55)(Halim et al., 2009: 55)

1. keberhasilan pekerjaan kerja: hal ini menggambarkan suatu prestasi kerja.
2. pengakuan (*recognition*): adanya harapan akan sesuatu pengakuan dari luar akan hal yang dikerjakan.
3. pekerjaan itu sendiri: berhubungan dengan bagaimana kondisi pekerjaan tersebut.
4. tanggung jawab: suatu komitmen akan suatu pekerjaan.
5. pengembangan (*advancement*): berhubungan dengan keinginan yang ingin dicapai untuk kedepannya. kondisi kedua adalah *hygiene*. Faktor-faktor *hygiene* yang justru menimbulkan rasa tidak puas pada para pekerja adalah:

- a. kebijaksanaan administrasi perusahaan
- b. supervisi yang sangat ketat
- c. hubungan antarpribadi
- d. kondisi kerja
- e. gaji dan upah

Sedangkan menurut (Toha & Darmanto, 2009: 1.18) Herzberg menguraikan teorinya berdasarkan temuannya pada penelitian yang melibatkan 200 orang akuntan dan insinyur mesin. Dua faktor yang meliputi factor yang membuat orang tidak puas dan yang membuat puas, atau faktor yang membuat orang merasa sehat dan yang memotivasinya, atau juga faktor ekstrinsik dan intrinsik. Temuannya adalah (a) ada seperangkat kondisi ekstrinsik dan pekerjaan yang dapat menyebabkan ketidakpuasan bila kondisi tersebut tidak ada. Apabila kondisi ini ada, maka akan dapat mempertahankan semangat kerja para karyawan, meskipun tidak dapat memotivasi pada tingkat tinggi. Kondisi tersebut, misalnya upah/gaji, rasa aman dalam bekerja, kondisi kerja, mutu penyedia, hubungan antar pribadi dan lain sebagainya; (b) kondisi intrinsik dan kepuasan bekerja, misalnya prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pengembangan diri, dan lain-lain, akan meningkatkan motivasi secara kuat; dan (c) ada dua kontinum yang dapat meningkatkan kepuasan kerja secara tepat, yaitu bila suatu kondisi kerja menyebabkan kepuasan kerja, maka bila kondisi kerja menyebabkan ketidakpuasan kerja. Sebaliknya bila suatu kondisi kerja menyebabkan ketidakpuasan kerja, maka bila kondisi tersebut dihilangkan akan menimbulkan kepuasan.

2.1.2.3.3 Teori Penghargaan Vroom

Victor Vroom mengembangkan suatu model motivasi yang disebut dengan teori pengharapan. Teori ini terdiri dari unsur – unsur *Expectancy*, *Instrumentality*, dan *Valence*. *Expectancy* adalah hubungan dimana seseorang mempercayai antara usaha dan kemampuan dengan hasilnya diukur dalam sistem pengukuran prestasi organisasi (Hubungan Upaya – Kinerja). *Instrumentality* adalah hubungan antara kinerja yang diukur dengan hasil yang diharapkan untuk individu (Hubungan Kinerja - Ganjaran). Sedangkan *valence* adalah nilai dimana seseorang menugaskan pada hasil yang disediakan untuk individu dari organisasi sebagai hasil pengukuran prestasi normal (Hubungan Ganjaran – Tujuan – Pribadi) (Halim et al., 2009: 56).

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada (Wahyuni, 2017:131). Kinerja dan kinerja jangka memiliki arti yang sama, kinerja kerja berasal dari dua kata, yaitu prestasi dan pekerjaan dimana istilahnya berasal dari prestasi bahasa Belanda yang disebut *Pretatic*, yang mana berarti apa yang telah diciptakan (Thaief et al., 2015: 25). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Evaluasi kinerja adalah proses penilaian –

pejabat yang melakukan penilaian – (*appraiser*) mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai – pegawai yang dinilai – (*appraise*) yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkannya dengan standar kerjanya secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen SDM (Wirawan, 2009: 11). Kinerja (*performance*) sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*jobrequirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*jobstandard*) (Wahyuni, 2017: 131).

Dengan demikian kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan di informasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui sejauh mana tingkat pencapaian suatu instansi dihubungkan dengan visi yang di emban suatu organisasi. Secara umum kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu dan merupakan efektifitas operasional organisasi. Prestasi pegawai dibawah standar mungkin disebabkan sejumlah faktor mulai dari keterampilan yang buruk, motivasinya yang tidak cukup hingga lingkungan kerja yang buruk. Jadi kinerja yang optimal selain didorong oleh kuatnya motivasi seseorang dan tingkat kemampuan yang memadai, juga didukung oleh lingkungan yang kondusif .

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah

merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan – kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda – tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Menurut (Sinambela, 2012: 5), berdasarkan etimologinya, kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata "to perform" yang mempunyai beberapa masukan (*entries*), yaitu.

1. Memasukan, menjalankan, melaksanakan,
2. Memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar,
3. Menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan,
4. Menggambarkannya dengan suara atau alat music,
5. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab,
6. Melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan,
7. Memainkan musik,
8. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

2.1.3.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Triyaningsih, 2014: 35):

1. Efektivitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat – akibat yang tidak dicari kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien .Sebaliknya bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (wewenang). Arti otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (sumbangan tenaganya). Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan dalam organisasi tersebut.
3. Disiplin. Disiplin kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi di mana dia kerja.
4. Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Jadi, inisiatif adalah daya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja organisasi.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu sebagai tenaga kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) dengan keterangan sebagai berikut (Supeno et al., 2017: 92).

Human performance = *Ability + motivation*

Motivation = *Attitude + situation*

Ability = *Knowledge + Skill*

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (Sumaki et al., 2015: 542). Kinerja karyawan (Y) sesuatu yang dicapai, kemampuan dan kemauan pegawai yang dipengaruhi oleh imbalan yang diberikan oleh organisasi sehingga karyawan terdorong untuk bekerja lebih giat.

Kinerja karyawan adalah sebagai seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Kinerja karyawan adalah prestasi yang mampu dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Menurut (Sumaki et al., 2015: 552) indikator – indikator Kinerja karyawan (Y) antara lain.

1. Kualitas yaitu tingkat hasil aktivitas demi tercapainya tujuan yang diharapkan,
2. Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit,
3. Ketepatan waktu yaitu tingkat suatu aktivitas yang dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output sertamemaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas,
4. Efektivitas yaitu tingkat penggunaan sumber daya organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit pengguna sumber daya,
5. Kemandirian yaitu tingkat seseorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa meminta bantuan, bimbingan dari pengawasan atau

meminta turut campurnya pengawas guna menghindar hasil yang merugikan,

6. Komitmen kerja yaitu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kerja dengan perusahaan.

Kinerja Karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Beberapa indikator Kinerja Karyawan (Sumaki et al., 2015: 542):

1. Kedisiplinan, merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok berupa kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan.
2. Kreativitas, merupakan potensi yang dimiliki setiap manusia.
3. Kerja sama, merupakan suatu usaha bersama antara orang perorang atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.
4. Ketelitian, merupakan kesesuaian diantara beberapa data pengukuran yang sama yang dilakukan secara berulang.
5. Tanggung Jawab, merupakan kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja maupun yang tidak disengaja.

Menurut (Sugiyono, 2012: 108), indikator variabel *Performance* kerja meliputi:

- a) *Quantity of work*
- b) *Quality of work*
- c) *Job Knowledge*

Menurut (Darmawan, 2013: 191) indikator kinerja karyawan antara lain: kesetiaan, hasil kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab.

2.1.3.4 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar akan bermanfaat bagi karyawan, manajer departemen SDM dan pada akhirnya bagi perusahaan sendiri. Dalam praktiknya penilaian kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada di dalam perusahaan, di samping faktor lain di luar perusahaan (Rivai & Sagala, 2011: 550). Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang dan manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan karier dan memperkuat kualitas hubungan antarmanajer yang bersangkutan dengan karyawannya (Rivai & Sagala, 2011: 551).

Selain itu, penilaian kinerja dapat digunakan untuk:

1. Mengetahui pengembangan, yang meliputi: (a) identifikasi kebutuhan pelatihan, (b) umpan balik kinerja, (c) menentukan transfer dan penugasan dan (d) identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
2. Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi: (a) keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan

karyawan, (b) pengakuan kinerja karyawan, (c) pemutusan hubungan kerja dan (d) mengidentifikasi yang buruk.

3. Keperluan perusahaan, yang meliputi: (a) perencanaan SDM, (b) menentukan kebutuhan pelatihan, (c) evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, (d) informasi untuk identifikasi tujuan, (e) evaluasi terhadap sistem SDM dan (f) penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.
4. Dokumentasi, yang meliputi: (a) kriteria untuk validasi penelitian, (b) dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM dan (c) membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian sejenis yang pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu adalah sebagai berikut.

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Nama penulis, tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1.	(Indryani et al., 2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Indah Buana	Regresi Linier Berganda	gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pada PT. Karya Indah Buana Surabaya.

		Surabaya		
.	(Rumond or et al., 2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalut	Re gresi Linier Berganda	kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
.	(Ayer et al., 2016)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori	Re gresi Linier Berganda	Motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Supiori

Tabel 2.1 Lanjutan

.	(Mariani et al., 2017)	Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Penguyang di Denpasar	Re gresi Linier Berganda	Motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Penguyangan di Denpasar.
.	(Katiand agho et	Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan,	Re gresi Linier	secara simultan disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara

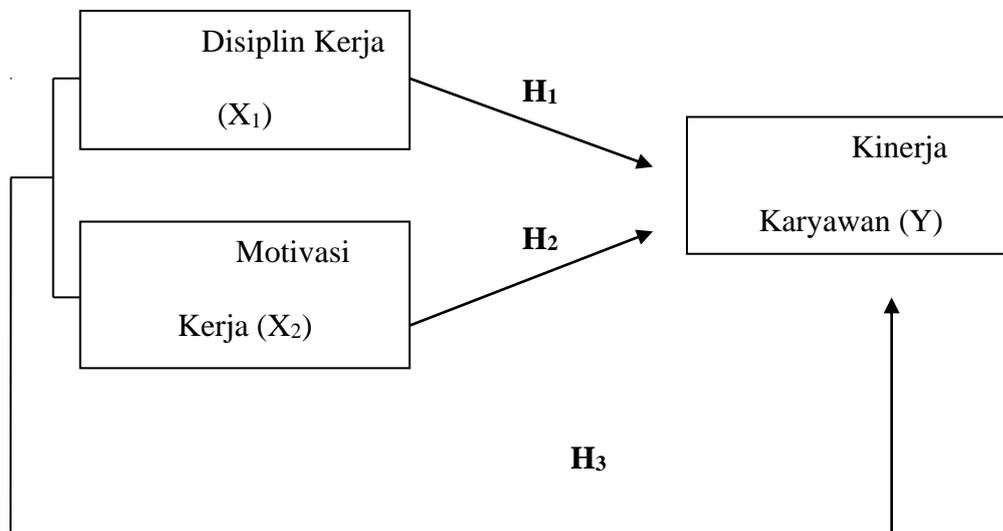
	al., 2014)	dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (PERSERP) Wilayah Suluttenggo Area Manado	Berganda	parsial hanya disiplin kerja dan kepemimpinan yang berpengaruh signifikan, sedangkan motivasi tidak mempunyai secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
--	---------------	--	----------	---

2.3 Kerangka Berfikir

Motivasi Kerja dan disiplin kerja merupakan salah satu kunci, bagi suatu perusahaan dalam memenangkan persaingan, karena dengan faktor – faktor tersebut melekat pada setiap individu karyawan dengan sendirinya tujuan perusahaan yang baik akan ikut serta tercapai dalam hal ini disiplin dan motivasi kerja menjadi penting dalam membentuk kinerja karyawan yang baik (Tindow et al., 2014: 1596). Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Mariani & Sariyathi, 2017: 3544).

Motivasi dan kinerja keduanya saling berkaitan dan tidak bisa dilepaskan dengan orang lain, prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan, maka tingkat kinerja pegawai akan tinggi. Setiap perusahaan mengharapkan pegawai dapat meningkatkan kariernya, oleh karena itu pegawai tersebut harus berusaha keras mengelola diri bukan pasrah kepada nasib (Mariani & Sariyathi, 2017: 3543). Penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan dua variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap

kinerja karyawan, secara skematis dapat digambarkan seperti pada gambar di bawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka pemikiran

Sumber: Peneliti, 2017

Keterangan:

X₁ : Disiplin Kerja

X₂ : Motivasi Kerja

Y : Kinerja Karyawan

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban

teoritis terhadap rumusan masalah penelitian; belum jawaban yang empiric (Tindow et al., 2014 1596). Hipotesis adalah pernyataan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini diajukan sebuah hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dikemukakan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah.

- H₁: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Lestari Shipyard di Kota Batam.
- H₂: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pada PT Lautan Lestari Shipyard di Kota Batam.
- H₃: Disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Lestari Shipyard di Kota Batam.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

“Desain Penelitian ini menjelaskan metode penelitian yang digunakan dan bagaimana prosedur penelitian tersebut dilakukan”. Menurut (Sanusi, 2011: 13), desain penelitian adalah desain penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek atau objek penelitian. Penulis mengambil metode atau jenis penelitian kuantitatif deskriptif yaitu menjelaskan dan mengolah suatu data yang telah dikumpulkan, sebagai bentuk proposal penelitian ini, dengan jenis penelitian survei, dimana penulis akan menjelaskan tentang “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lautan Lestari Shipyard di Kota Batam”. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dapat digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random atau acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Operasional Variabel

Setiap konsep variabel yang digunakan dalam suatu penelitian harus memiliki definisi secara jelas, karena tanpa definisi yang jelas dapat menimbulkan pengertian berbeda. Pengertian operasional variabel dalam penelitian ini dapat diuraikan.

3.2.1 Variabel Independen

Menurut (Sugiyono, 2012: 39), variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus, predictor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Adapun yang merupakan variabel independen (bebas) adalah: disiplin kerja (X_1), dan Motivasi kerja (X_2).

3.2.2 Variable Dependen

Menurut (Sugiyono, 2012: 39), sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah: kinerja karyawan (Y).

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	kala
Disiplin Kerja (Katiandagho, Mandey, & Mananeke, 2014, p. 1595)	Karyawan wajib hadir di perusahaannya sebelum jam kerja, dan pada biasanya digunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi.	1. Kehadiran karyawan setiap hari	ikert
	Penetapan hari kerja dan jam kerja diatur atau ditentukan oleh perusahaan.	2. Ketepatan jam kerja	
	Seluruh karyawan	3.	

	wajib memakai pakaian yg rapi dan sopan.	Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal	
--	--	---	--

Tabel 3.1 Lanjutan

	Adakalanya karyawan secara terang-terangan menunjukkan ketidakpatuhan.	4. Ketaatan karyawan terhadap peraturan	
Motivasi Kerja (Toha & Darmanto, 2014, p. 7.10)	Kebutuhan fisik seperti pangan, sandang, dan papan.	1. <i>Phycological needs</i>	ikert
	Kebutuhan keamanan jiwa, raga, dan harta benda milik. Jika dikaitkan dengan kerja maka kebutuhan akan keamanan sewaktu bekerja	2. <i>Security needs</i>	
	Kebutuhan sosial untuk memiliki keluarga dan sanak saudara, rasa dihormati, status sosial, dll.	3. <i>Social needs</i>	
	Kebutuhan prestise dan percaya diri dengan berbagai titel dan gelar-gelar kehormatan.	4. <i>Esteem needs</i>	
	Suatu kebutuhan aktualisasi diri sebagai bukti kesuksesan seseorang dalam berkarya.	5. <i>Self actualization needs</i>	
Kinerja Karyawan	Sikap mental yang tercemin dalam perbuatan	1. Kedisiplinan	ikert

(Sumaki et al., 2015, p. 542)	perorangan, kelompok berupa kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan.		
	Potensi yang dimiliki setiap manusia.	2.	Kreativitas
	Suatu usaha bersama antara orang perorang atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.	3.	Kerja sama
	Kesesuaian diantara beberapa data pengukuran yang sama yang dilakukan secara berulang.	4.	Ketelitian
	Kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan.	5.	Tanggung Jawab

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Wahyuni, 2017: 132) menyatakan bahwa populasi adalah seluruh komponen elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *Operational Manager & Staff* PT Lautan Lestari Shipyard yakni sebanyak 103 karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut (Ayer et al., 2016: 31) memberikan pengertian tentang sampel. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh sebuah

populasi. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apabila yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Ukuran dan keragaman sampel menjadi penentu baik tidaknya sampel yang diambil. Terdapat dua cara pengambilan sampel, yaitu secara acak (*random*) / probabilitas dan tidak acak (*non-random*) / non-probabilita. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probabilitas yang memiliki arti yakni teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik Sampling nonprobability yang digunakan ini adalah sampling jenuh yang berarti semua anggota populasi dijadikan sampel sebanyak 103 karyawan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam setiap penelitian selalu terjadi proses pengumpulan data dan dalam proses pengumpulan data tersebut akan menggunakan satu atau beberapa metode. Jenis metode yang dipilih dan digunakan dalam pengumpulan data, tentunya harus sesuai dengan sifat dan karakteristik penelitian yang akan dilakukan. Instrumen adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data-data tersebut. Alat yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah berupa daftar pertanyaan atau pernyataan (kuesioner) yakni dengan menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan (kuesioner) tersebut kepada para responden (Sanusi, 2011: 103).

3.4.1 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu (Sugiyono, 2012: 137).

(1) Sumber Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dan disatukan secara langsung dari objek yang diteliti dan untuk kepentingan studi yang bersangkutan. Data primer dalam penelitian ini yaitu dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket (kuesioner) yang ditujukan kepada responden dengan menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*. Menurut (Mariani & Sariyathi, 2017: 3552), skala likert yaitu jenis skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial yang sedang berlangsung.

Tabel 3.2 Skala *Likert*

Pernyataan	Bobot
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Ragu-Ragu (R)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : (Sugiyono, 2012, p. 102)

(2) Sumber Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang dikumpulkan dan disatukan oleh studi-studi sebelumnya atau yang diterbitkan oleh berbagai instansi lain (Ayer et al., 2016:

31). Data sekunder yang digunakan didalam penelitian ini adalah pengumpulan dari Studi Pustaka.

3.4.2 Alat Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini alat yang digunakan untuk pengumpulan data adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner dirancang dengan pertanyaan yang mudah dipahami dengan menggunakan kata-kata sederhana dan disamping itu, pertanyaan dibuat tertutup dan jawaban dibatasi sehingga responden hanya menjawab sesuai dengan intruksi yang ada. Jawaban akan dikonversikan dengan angka sehingga mudah untuk dilakukan perhitungan (Sugiyono, 2012: 142).

3.5 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis kuantitatif deskriptif yang akan mencari pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif ini menggunakan statistik deskriptif.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskripsif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2012: 147).

Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan berdasarkan uraian hasil jawaban dari kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan PT Lautan Lestari,

yang hasilnya akan diolah dengan statistik deskriptif untuk mengeksplorasi data responden. Rumus yang digunakan untuk mengukur rentang skala (Umar, 2009: 58) adalah sebagai berikut:

$$RS = N (M - 1)$$

Rumus 3.1 Rentang Skala

Sumber: (Umar, 2009: 58)

Keterangan:

N = Jumlah Sampel

M = Jumlah alternatif item jawaban

RS = Rentang Skala

Berdasarkan rumus rentang skala tersebut, untuk ukuran sampel 103 responden dengan bobot jawaban 1 sampai 5 diperoleh nilai sebagai berikut:

$$RS = 103 (5-1) : 5 = 412 : 5 = 82,4$$

Dari hasil perhitungan tersebut, dapat disajikan rentang skala dalam bentuk tabel yang tujuannya adalah untuk dapat membandingkan hasil perolehan analisis deskriptif yang akan dibahas pada

bab selanjutnya terhadap tabel rentang skala, sebagai berikut:

Tabel 3.3 Rentang Skala

Rentang Skala	Kriteria
103 - 185,4	Sangat tidak baik
185,5 – 267,9	Tidak baik
271 – 353,4	Cukup
353,5 - 435,9	Baik
436 – 518,4	Sangat Baik

Sumber: Hasil penelitian yang diolah (2017)

3.5.2 Uji Kualitas Data

Sebelum menganalisis dan menginterpretasi terlebih dahulu harus dilakukan uji kualitas data yang terbagi menjadi 2 (dua) yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, sebagai berikut.

3.5.2.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrument. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Menurut (Ayer et al., 2016: 32) dalam menentukan kelayakan dan tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf 0,05 artinya suatu item dianggap memiliki tingkat keberterimaan atau valid jika memenuhi korelasi signifikan terhadap skor total item. Dalam uji validitas dapat digunakan *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) dan dapat pula digunakan rumus *Pearson Product Moment*, sebagai berikut.

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

Rumus 3.2 *Pearson Product*

Moment

Sumber: (Wibowo, 2012: 37)

Keterangan:

r_{ix} = angka korelasi

i = skor item

x = skor total dari x

N = jumlah banyaknya subjek

Kriteria diterima atau tidaknya suatu data valid atau tidak, jika:

1. Jika r hitung $\geq r$ tabel, maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $< r$ tabel, maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, dalam arti jika instrumen itu digunakan berulang-ulang maka hasil pengukurannya akan konsisten. Alat uji reliabilitas yang digunakan adalah *Cronbach's Alpha* (Sanusi, 2011: 80) sebagai berikut.

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right) \quad \text{Rumus 3.3 Cronbach Alpha}$$

Sumber: (Sanusi, 2011: 80)

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = jumlah butir pertanyaan

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

σ_1^2 = varian total

Realibilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Realibilitas 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, (Wibowo, 2012: 52).

Kriteria diterima dan tidaknya suatu data reliabel atau tidak jika nilai alpha lebih besar daripada nilai r table. Dapat pula dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0.6. Nilai yang kurang dari 0.6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, sedangkan nilai 0.7 dapat diterima dan nilai diatas 0.8 dianggap baik, (Wibowo, 2012: 53).

Tabel : 3.4 Angka Indeks Koefisien Reliabilitas

No	N	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 : (Sanusi Anwar, 2011, p. 80)

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Menurut (Wibowo, 2012: 61) uji asumsi digunakan untuk memberikan *pretest*, atau uji awal terhadap suatu perangkat atau instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data, bentuk data, dan jenis data yang akan diproses lebih lanjut dari suatu kumpulan data awal yang telah diperoleh, sehingga syarat untuk mendapatkan data yang tidak bias menjadi terpenuhi, atau sehingga prinsip *Best Linier Unblased Estimotor* atau *BLUE* terpenuhi.

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji ini dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal (Wibowo, 2012: 61). Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng.

Menurut (Wibowo, 2012: 62), 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 Komogorov-Smirnov

(Wibowo, 2012: 7) menyatakan untuk lebih menyakinkan bahwa data benar-benar memiliki distribusi normal ada baiknya perlu diuji lagi dengan

menggunakan pendekatan *numeric*, yaitu mengambil keputusan berdasarkan besaran nilai kuantitatif yang diperbandingkan. Uji ini diperlukan untuk menghindari keputusan yang bisa jadi menyesatkan jika peneliti hanya mengutamakan pendekatan gambar dan grafik. Salah satu uji yang digunakan adalah uji *Kolmogorov – Smirnov*.

Dari hasil uji tersebut akan diperoleh kesimpulan bahwa kurvanilai residual terstandarisidikatakan normal jika: nilai Kolmogorov-Smirnov $Z < Z_{\text{tabel}}$ atau menggunakan nilai Probability Sig (2 tailed) $> \alpha$; sig > 0.05 (Wibowo, 2012: 62).

3.5.3.3 Uji Multikolinearitas

Dalam (Wibowo, 2012: 87) menyatakan bahwa cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan atau melihat tool uji yang disebut variance inflation faktor (VIF). Caranya adalah dengan melihat nilai masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Pedoman dalam melihat apakah suatu variabel bebas memiliki korelasi dengan variabel bebas yang lain dapat dilihat berdasarkan nilai VIF tersebut. Jika nilai VIF kurang dari 10, itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas.

3.5.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan lain. Dalam (Wibowo, 2012: 93), 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.

Untuk menganalisis heteroskedastisitas digunakan uji Park Gleyser dengan cara mengorelasikan nilai absolute residualnya dengan masing-masing variabel independen. Jika hasil nilai 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

Menurut (Wibowo, 2012: 126) model regresi linier berganda dengan sendirinya menyatakan suatu bentuk hubungan linier antara dua variabel atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya. Dalam penggunaan analisis ini beberapa hal yang bisa dibuktikan adalah bentuk dan arah hubungan yang terjadi antara variabel independen dan variabel dependennya jika suatu kondisi terjadi. Kondisi tersebut adalah naik turunnya nilai masing-masing variabel independen itu sendiri yang disajikan dalam model regresi.

Menurut (Mariani & Sariyathi, 2017: 3552) model regresi linear berganda dengan sendirinya menyatakan suatu bentuk hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya. Model analisis ini dengan alasan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikatnya yaitu antara Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Spesifikasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

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

Rumus 3.4 Regresi Linear

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = nilai konstanta

b = nilai koefisien regresi

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Motivasi Kerja

3.5.4.2 Analisis Diterminasi (R²)

Menurut (Wibowo, 2012: 135) analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau presentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Nilai koefisien determinasi (R²) menunjukkan prosentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R² berada antara 0 sampai dengan 1. Semakin mendekati 1 maka variabel bebas hampir memberikan semua informasi untuk memprediksi variabel terikat atau merupakan indikator yang menunjukkan semakin kuatnya kemampuan menjelaskan perubahan variabel bebas terhadap variabel terikat. Tampilan pada program SPSS ditunjukkan dengan melihat besarnya *Adjusted R²* pada tampilan *model summary*.

3.6 Rancangan Uji Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan mengenai sesuatu hal yang harus diuji kebenarannya (Wibowo, 2012: 132). Oleh karena itu perlu dilakukan pengujian hipotesis untuk menentukan apakah hipotesis tersebut didukung oleh fakta-fakta yang telah dikumpulkan dari penelitian ini. Pengujian hipotesis merupakan salah satu pengujian yang penting, karena melalui pengujian ini dapat diambil keputusannya jika hipotesis tersebut ditolak atau diterima. Uji hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan dua cara yaitu dengan menggunakan tingkat signifikansi atau probabilitas (α), dan tingkat kepercayaan atau *confidence interval*. Namun dalam pengujian ini penulis akan menggunakan tingkat signifikansi atau probabilitas, yaitu tingkat probabilitas yang ditentukan untuk pengambilan keputusan mendukung atau hipotesis pada penelitian yang pada dasarnya menggunakan 0.05 (Wibowo, 2012: 124). Dalam pembuktian hipotesis, dapat dilakukan pengujian secara statistik, dimana pengujian hipotesis dilakukan dengan sebagai berikut.

1. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel (Sanusi, 2011: 138).

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Rumus 3.5 Uji t

Sumber: (Sanusi, 2011: 138)

Dimana:

- t = Nilai t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}
- r = korelasi persial yang ditemukan
- n = jumlah sampel

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau dapat dikatakan tidak signifikan, sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau nilai sig $> 0,05$ maka H_0 diterima atau dapat dikatakan signifikan yaitu terhadap pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terkaitnya

2. Uji F

Uji hipotesis dengan F tes digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat (dependen). (Sanusi Anwar, 2011: 137) Uji F yang signifikan menunjukkan bahwa variasi variabel terikat dijelaskan sekian persen oleh variabel bebas secara bersama-sama adalah benar-benar nyata dan bukan terjadi karena kebetulan. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol ($H_0: \beta = 0$). Artinya apakah semua variabel independent bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependent.

Hipotesis alternatifnya (H_a) tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol ($H_a : \beta \neq 0$). Artinya semua variabel independent secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependent. Bila F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh simultan, bila F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti terdapat pengaruh simultan.

3.7 Lokasi & Jadwal Penelitian

3.7.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilakukan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh penulis mengambil lokasi di Kav.Sei Lekop RT. 05 RW.07 Kel. Sel Lekop, Kec. Sagulung Batu Aji - Batam. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini selama bulan September 2017 sampai bulan Januari 2018.

3.7.2 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian dilakukan kurang lebih hamper 5 bulan mulai September 2017 sampai bulan Januari 2018 hingga berakhirnya tugas dalam penulisan skripsi ini. Jadwal penelitian bisa dilihat menggunakan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.5 Jadwal Penelitian

Kegiatan Penelitian	Tahun/ Pertemuan ke/ Bulan														
	2017										2018				
	Sept	Okt				Nov			Des			Jan			
									0	1	2	3	4		
Perancangan	■	■	■	■											
Studi Pustaka			■	■	■	■	■								
Penyusunan Penelitian			■	■	■	■	■								
Penyusunan			■	■	■	■	■								

Kuesioner													
Penye rahan Kuesioner													
Bimbi ngan Penelitian													
Penyel esaian Skirpsi													

Sumber: Peneliti, 2017